



R A P O R T

RYNEK PRACY
W BRANŻY TSL

WYNAGRODZENIA
I SYTUACJA
KIEROWCÓW
ZAWODOWYCH

GRUDZIEŃ 2019



R A P O R T

RYNEK PRACY
W BRANŻY TSL

WYNAGRODZENIA
I SYTUACJA
KIEROWCÓW
ZAWODOWYCH

GRUDZIEŃ 2019

R A P O R T

RYNEK PRACY
W BRANŻY TSL

WYNAGRODZENIA
I SYTUACJA
KIEROWCÓW
ZAWODOWYCH

GRUDZIEŃ 2019



R A P O R T

RYNEK PRACY
W BRANŻY TSL

WYNAGRODZENIA
I SYTUACJA
KIEROWCÓW
ZAWODOWYCH

GRUDZIEŃ 2019

R A P O R T

WYNAGRODZENIA I SYTUACJA KIEROWCÓW ZAWODOWYCH

AUTORZY

Agnieszka Kulikowska-Wielgus
Anna Majowicz
Bartosz Wawryszuk
Marcin Wolak
Dorota Ziemkowska

WSPÓŁPRACA

Anna Gabory-Kowalska

KOORDYNACJA

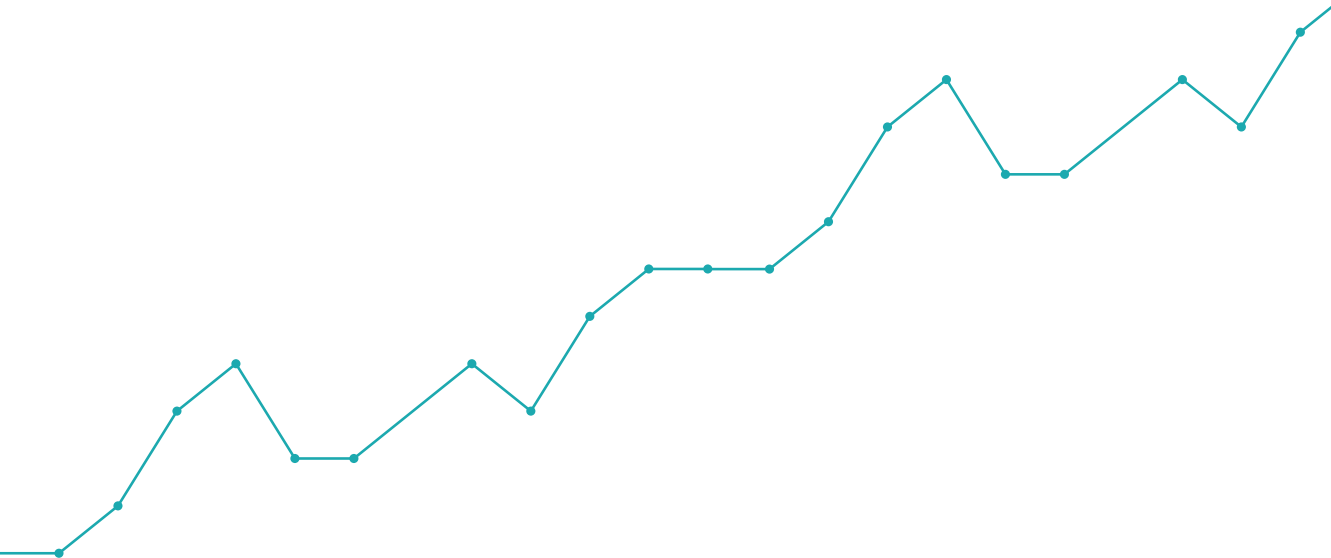
Marcin Wolak

OPRACOWANIE GRAFICZNE

Anna Sikora

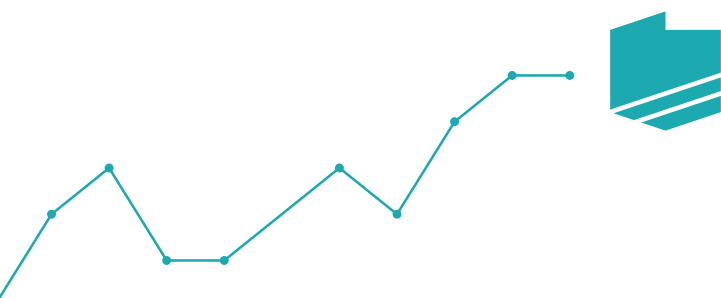


Grudzień 2019



RYNEK PRACY
W BRANŻY TSL

WYNAGRODZENIA I SYTUACJA KIEROWCÓW ZAWODOWYCH



SPIS TREŚCI

Wstęp	6
1. Branża TSL - opis i charakterystyka	9
2. Praca w branży transportowo-logistycznej	15
3. Sytuacja kierowców zawodowych w Polsce	23
4. Kierowcy zawodowi w krajach Unii Europejskiej	31
5. Raport z badania: analiza wynagrodzeń i satysfakcji kierowców zawodowych	41
6. Minimalne wynagrodzenie dla kierowców ciężarówek w krajach UE	59
7. Dumping socjalny - prawda czy mit	73
Podsumowanie	80

WSTĘP

MARCIN WOLAK

prezes zarządu

Polskiego Instytutu Transportu Drogowego



Rynek pracy wokół branży TSL to wiele różnych profesji wymagających bardzo zróżnicowanych umiejętności. Część z nich wymaga kierunkowego wykształcenia na różnym poziomie, często niezbędne są uprawnienia dodatkowe, a z każdą wiążą się inne, mniejsze lub większe uciążliwości, a także możliwości awansu. Ponadto opisywana branża ciągle się zmienia, a na naszych oczach dzieje się rewolucja technologiczna o czym szerzej pisaliśmy w naszej poprzedniej publikacji. Powoduje to, że zmieniają się również oczekiwania wobec pracowników, pojawiają się nowe wyzwania. Pokróćce opisujemy najważniejsze zawody, ale najwięcej uwagi postanowiliśmy poświęcić kierowcom w transporcie drogowym.

Na początku publikacji zamieszczamy krótką charakterystykę branży TSL. Następnie krótko opisujemy wybrane stanowiska jakie wokół branży się pojawiają. Pokazujemy też skalę, która wskazuje jakie przy każdym stanowisku są wymagania dotyczące wykształcenia, poziom konieczności posiadania uprawnień dodatkowych, uciążliwość danej pracy, a także możliwości dalszego awansu.

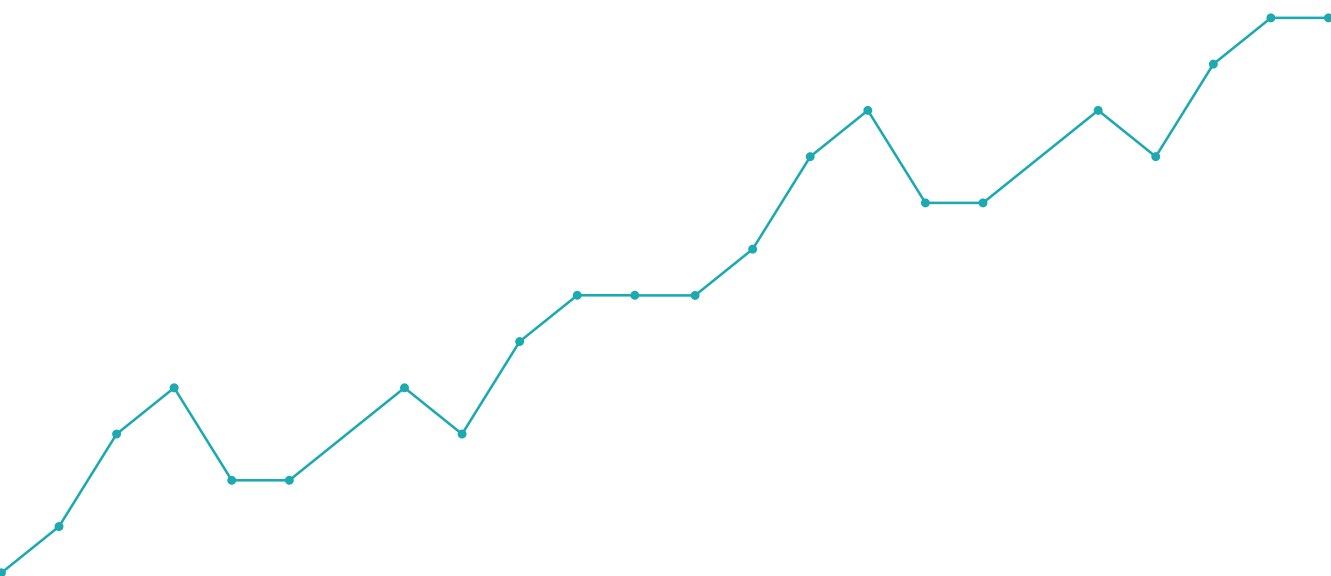
Dalej przechodzimy już do sytuacji kierowców zawodowych w Polsce oraz Unii Europejskiej. Postępujemy się tutaj informacjami i danymi płynącymi z opublikowanych już wcześniej raportów, aby wskazać w jednym miejscu te najistotniejsze.

Kolejny rozdział to już raport z własnego badania, przygotowanego i realizowanego specjalnie na potrzeby tej publikacji. Dane, które publikujemy pochodzą z analizy ankiet wypełnionych zarówno przez kierowców jak i pracodawców z Polski. Udało nam się również uzupełnić te dane z 3 innych krajów z regionu Europy Środkowej. Są to mianowicie Litwa, Węgry i Rumunia. Oprócz kwestii związanych z wysokością wynagrodzenia, jego strukturą (pytamy o wysokość całkowitego, otrzymywanego wynagrodzenia wraz z dodatkami, ale również o wysokość samej podstawy) oraz jego zmianą w stosunku do lat poprzednich, zajmujemy się również elementami pozapłacowymi (benefity), a także poziomem satysfakcji z wykonywanej pracy. I tu widzimy, że w przypadku Polski, tylko 5% badanych swojej pracy nie lubi, to jednak niemal 40% z nich, myśli często lub bardzo często o zmianie zawodu. A wynika to z wielu czynników o czym również piszemy.

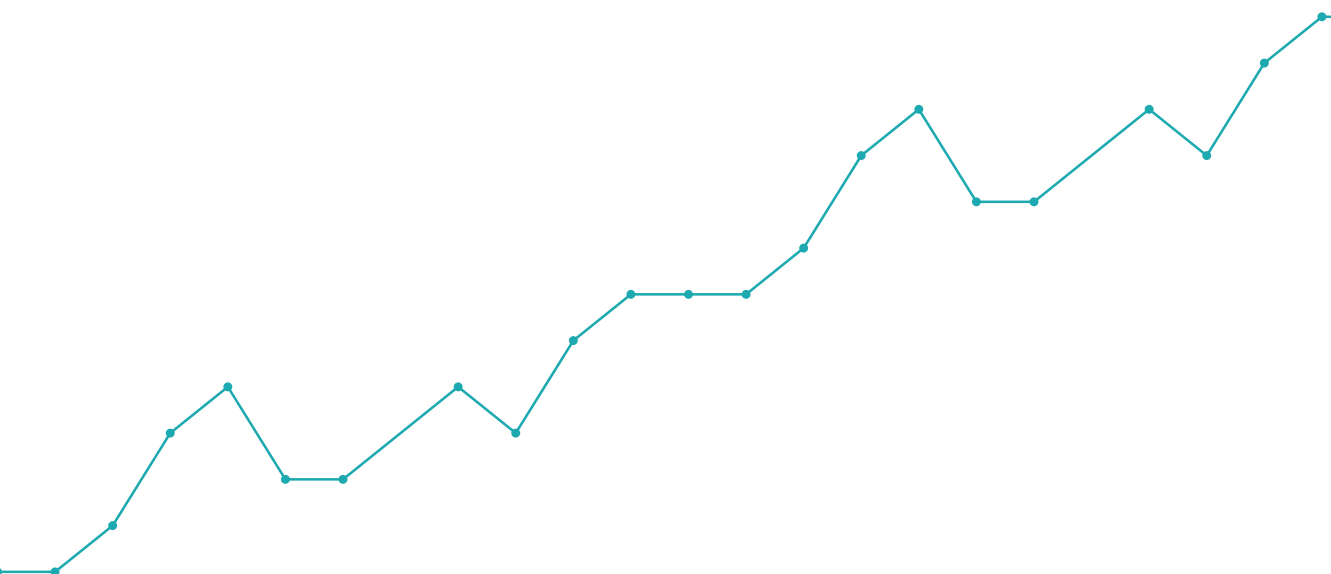
Na koniec poruszamy jeszcze tematy które są bardzo istotne z punktu widzenia polskich firm transportowych. Wynagrodzenie minimalne kierowców zawodowych w poszczególnych krajach europejskich, które istotnie wpływa na bieżącą działalność przedsiębiorców, a przede wszystkim generuje uciążliwości i obowiązki administracyjne zwiększając tym samym koszty ich funkcjonowania.

Na sam koniec dotykamy kwestii tak zwanego "dumpingu socjalnego", czyli hasła stosowanego przez zachodnich polityków, chcących ograniczyć działalność firm z naszego regionu. Skąd wywodzi się to pojęcie i czy ma sens - na to pytanie odpowiadamy w ostatnim rozdziale.

Zapraszam do lektury!



1



BRANŻA TSL

OPIS I CHARAKTERYSTYKA

Transport, spedycja i logistyka to segment usług, który ma znaczenie dla działania całej gospodarki. Jest istotny zarówno dla producentów wszelkich dóbr i towarów, jak i dla handlu, który sprzedaje produkty konsumentom. Bez firm z sektora TSL trudno wyobrazić sobie funkcjonowanie bardzo wielu branż. Praktycznie w każdej dziedzinie trzeba przecież dowieźć surowiec do zakładów zajmujących się jego przetwarzaniem, następnie odebrać produkcję i zadbać o jej właściwy transport, zmagazynowanie i dalszą dystrybucję.

W najprostszym ujęciu sektor TSL skupia w sobie firmy świadczące usługi w trzech głównych gałęziach, czyli w transporcie, spedycji i logistyce. Na rynku działają zatem przewoźnicy oferujący usługi przewozu, spedytorzy zajmujący się organizacją przewozów oraz firmy logistyczne, które zapewniają przechowanie w magazynach oraz przygotowują towary i produkty do wysyłki w odpowiedniej formie.

Przewóz może być realizowany różnymi środkami transportu - w zależności od odległości na jaką wysłany zostaje ładunek oraz od czasu w jakim ma trafić do odbiorcy. Przy długodystansowym transporcie międzynarodowym możemy mieć zatem do czynienia z przewozem na statkach i samolotach (np. między kontynentami) oraz pociągami i ciężarówkami (raczej w obrębie danego kontynentu, choć możliwe są również trasy transkontynentalne - np. w ramach Nowego Jedwabnego Szlaku). Przewozy na mniejszych dystansach, także mogą być realizowane przez wszystkie wymienione wyżej środki transportu, z tym, że np. ze względu na koszty przy krótszych trasach fracht lotniczy jest stosowany tylko w przypadku ładunków, które muszą dotrzeć do odbiorcy bardzo szybko. Produkty lub komponenty, które nie mają takiego priorytetu zazwyczaj dostarczane są tańszą drogą lądową lub wodną (także transport rzeczny).

W obsłudze krajowego, lokalnego rynku, sektor TSL także może korzystać z wszystkich środków transportu, co jest oczywiście pochodną warunków geograficznych. Kraje w głębi kontynentów będą bazować na transporcie lądowym i powietrznym, te z dostępem do morza, wyspiarskie oraz z bogatą siecią rzek - w większym stopniu używać będą transportu wodnego w różnych formach.

POLSCY PRZEWOŹNICY KRÓLUJĄ NA LĄDZIE

W przypadku Polski, zarówno w odniesieniu do rynku krajowego, jak i międzynarodowego - dominuje transport lądowy, który przewozi największy wolumen ładunków. Pod względem struktury - dominuje transport samochodowy. Obrazują to dane GUS dotyczące przewozów ładunków w 2018 r. Przewieziono wówczas 2,191 mld ton (wzrost o 6,8 proc. w stosunku do 2017 r.). Największy udział miał transport samochodowy - 1,873 mld ton (wzrost o 7,2 proc.). Dla porównania, koleje, drugie pod względem udziału, odnotowały wynik na poziomie 249,2 mln t (wzrost o 4,1 proc.). Patrząc na rynek pod kątem kierunków, w 2018 r. w transporcie samochodowym dominowały przewozy krajowe (80,8 proc.), podobnie zresztą jak na kolei (66,8 proc.).

Te liczby odzwierciedlają też potencjał, jakim dysponują polscy przewoźnicy. Z ostatnich danych ACEA (European Automobile Manufacturers Association) wynika, że w 2018 r. liczba komercyjnych ciężarówek i samochodów dostawczych o dmc powyżej 3,5 t. przekroczyła 1,1 mln. Dało to Polsce pierwsze miejsce w zestawieniu, w którym ujęte są kraje Unii Europejskiej. Dla porównania w całej Wspólnocie było 6,6 mln pojazdów tej kategorii.

Polskie firmy transportowe wypadają też nieźle pod względem pozyskiwania nowego taboru. Z danych Polskiego Związku Przemysłu Motoryzacyjnego oraz ACEA wynika, że Polska jest na czwartym miejscu w Unii pod względem rejestracji nowych pojazdów ciężarowych do 16 t. W pierwszym kwartale 2019 r. zarejestrowano u nas niemal 7,5 tys. ciężarówek, czyli o 4,2 proc. więcej niż przed rokiem. Lepszy od Polaków byli tylko Niemcy (ponad 25,5 tys. rejestracji), Francuzi (14,3 tys.) oraz Brytyjczycy (13,8 tys.). Podobnie wyglądają statystyki w kategorii ciężarówek powyżej 16 t. W pierwszym kwartale 2019 r. najwięcej takich pojazdów zarejestrowano w Niemczech (18,3 tys. sztuk), we Francji (12,7 tys. sztuk) oraz Wielkiej Brytanii (10,1 tys. sztuk). W Polsce dokonano niemal 7 tys. nowych rejestracji ciężkich ciężarówek, czyli 3 proc. więcej niż w analogicznym okresie poprzedniego roku. To stawia nas znowu na czwartym miejscu we Wspólnocie.

Polscy przewoźnicy drogowi odgrywają kluczową rolę w transporcie międzynarodowym na unijnym rynku. Z danych Eurostatu wynika, że między 2008 a 2017 rokiem, ich udział w całości wolumenu transportu międzynarodowego prawie się potroił - z 98,9 mln ton w 2008 r. do 284,9 mln ton w 2017 r. (w 2017 r. Polacy wykonali 24 proc. wszystkich przewozów międzynarodowych w UE). Co więcej, od 2012 r. są nieprzerwanie na pierwszym miejscu pod względem liczby przewiezionych ton ładunków w transporcie międzynarodowym. Od kilku lat wyniki polskich firm transportowych w tym ujęciu znacznie odstają od osiągnięć innych krajów. Zarówno w 2017 jak i 2018 roku, przewozy wykonane przez Polaków były większe niż suma transportów zrealizowanych przez Holendrów i Niemców, którzy zajęli drugie i trzecie miejsce.

WOLUMEN TRANSPORTU MIĘDZYNARODOWEGO (W TONACH)

POLSKA



HOLANDIA



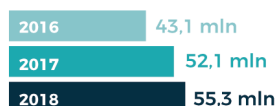
NIEMCY



HISZPANIA



RUMUNIA



Źródło: EUROSTAT

MIĘDZY ODRA A BUGIEM - DOBRE MIEJSCE NA MAGAZYNY

Położenie geograficzne Polski i jej wielkość jako rynku zbytu sprawia, że w oczach inwestorów jesteśmy atrakcyjnym miejscem do lokowania inwestycji logistycznych. Jako kraj graniczny Unii Europejskiej stanowimy dobre miejsce na bazę do ekspansji na rynki wschodnich sąsiadów - Białorusi, Rosji i Ukrainy, a także do krajów w Azji Centralnej. Inwestorzy często wybierają Polskę jako przyczółek do działań biznesowych w regionie Europy Środkowo-Wschodniej albo do obsługi procesów logistycznych dla klientów z Niemiec. To zasługa tego, że jesteśmy największym krajem regionu z dobrze rozwiniętą infrastrukturą i ciągle jeszcze atrakcyjnym rynkiem pracy, który pod względem kosztów pracy jest wciąż konkurencyjny w stosunku do Europy Zachodniej.

Stąd też, patrząc na rozwój powierzchni obiektów magazynowych i logistycznych w naszym kraju, od ponad dekady widać systematyczny wzrost. Od 2008 roku do końca trzeciego kwartału 2019 r. powierzchnia dostępnych magazynów wzrosła o 12,6 mln mkw. Podaż powierzchni logistycznych przez 10 lat potroiła się i to z nadstatkiem.

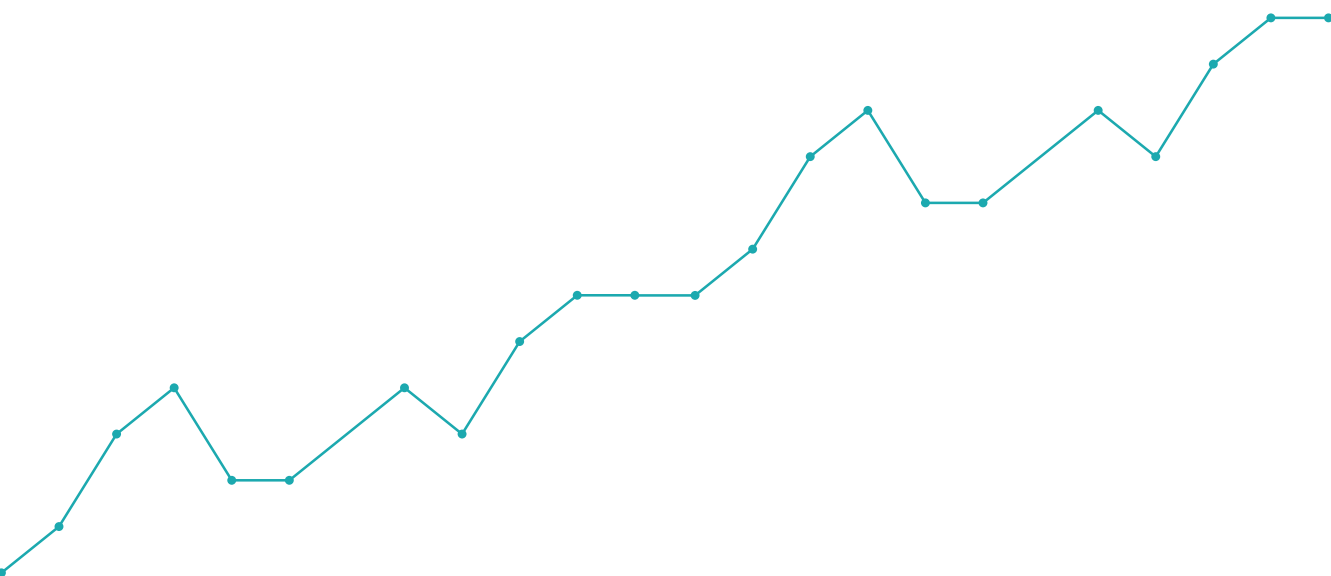
Oprócz wspomnianych już wcześniej czynników geograficznych i ekonomicznych sprzyja temu także układ korytarzy transportowych przechodzących przez Polskę. To z kolei jest jednym z impulsów napędzających sektor TSL.

Z ostatnich pełnych danych Głównego Urzędu Statystycznego dotyczących PKB (za 2017 r.) wynika, że sektor transport i gospodarka magazynowa stanowił 5,8 proc. PKB. W 2017 r. było to 115,3 mld zł.

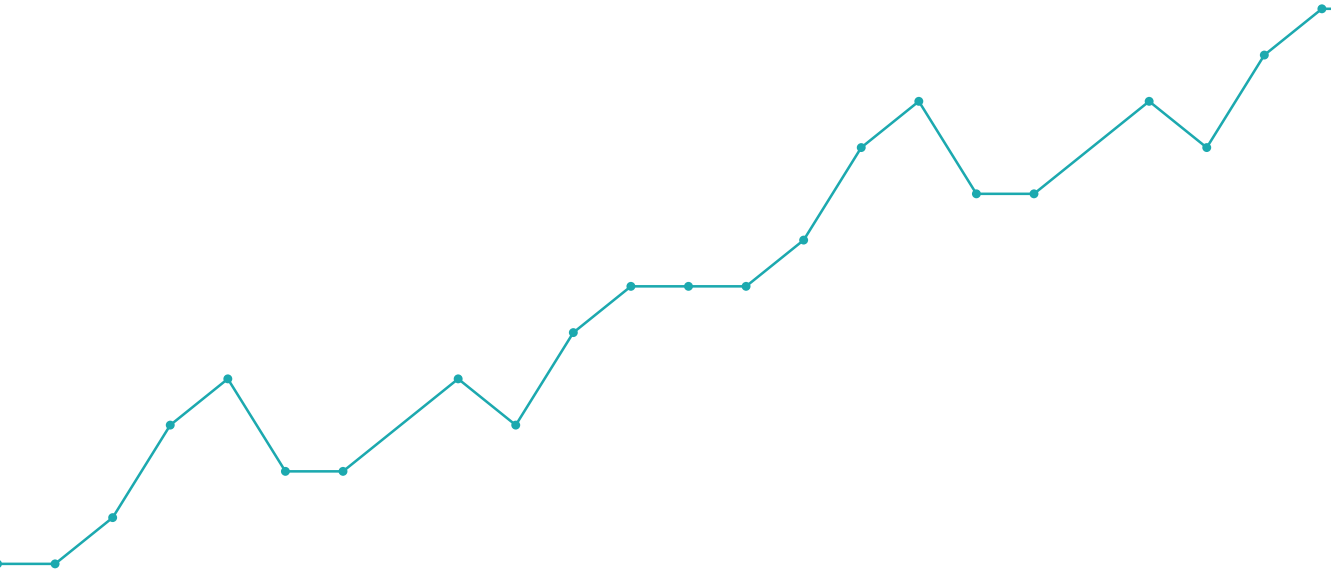
ŚREDNIA PŁACA W TSL PONIŻEJ ŚREDNIEJ KRAJOWEJ

Charakteryzując branżę TSL trzeba wspomnieć też o zarobkach. W sektorze przedsiębiorstw z kategorii transport i gospodarka magazynowa, w 2018 r. średnia płaca wynosiła 4383,21 zł brutto (3121 zł netto). Pracownik transportu i sektora magazynowego miał więc w portfelu przeciętnie o 326 zł mniej w stosunku do średniej krajowej (w 2018 r. wynosiła 4852,29 zł brutto i 3447 zł netto). Tłumaczyć to można tym, że TSL było sektorem, w którym w ubiegłym roku wynagrodzenia rosły najwolniej (o 5,4 proc.). Dla porównania - w górnictwie i wydobywaniu wzrost był prawie dwukrotnie większy (10,6 proc.). Rzecz jasna uśrednione ujęcie nie pokazuje pełni obrazu sytuacji, szczególnie, że różnice między poszczególnymi grupami zawodowymi funkcjonującymi w obrębie TSL są znaczące. Nie mówiąc już o dużej rozpiętości płac w danej kategorii zawodowej, chociażby takiej jak kierowca ciężarówki. Osoby z tą profesją mogą mieć większe lub mniejsze wynagrodzenie choćby ze względu na typ kierowanego pojazdu oraz to, czy realizują przewozy na trasach krajowych lub międzynarodowych.

Wracając do statystyk - w 2018 r. firmy transportowe i logistyczne przodowały w zatrudnianiu. Wzrost etatów w tej branży był o 6,7 proc. wyższy niż w 2017 r. Należy jednak zaznaczyć, że od kilku lat sektor TSL, a szczególnie przewoźnicy borykają się z poważnymi niedoborami rąk do pracy. Brak wystarczającej liczby kierowców zawodowych do obsadzenia ciężarówek to zresztą problem nie tylko Polski, ale ogólnoeuropejski.



2



PRACA W BRANŻY TRANSPORTOWO-LOGISTYCZNEJ

Praca w branży TSL - zarobki wzrosły średnio o ponad 4 proc., ale ich wysokość zależy od regionu. Ścieżka kariery w branży TSL zaczyna się przy średnich miesięcznych zarobkach rzędu 3,8 tys zł brutto. Specjaliści na samym szczycie mogą już jednak pochwalić się płacą przekraczającą 20 tys. złotych brutto miesięcznie.

- Jeśli chodzi o wynagrodzenia w tej branży, to w ciągu 2019 roku wzrosły one średnio o 4,3 proc., podczas gdy podwyżki na poziomie ogólnopolskim wyniosły około 5 proc. - zauważa Maciej Ważny, project manager w firmie manaHR, publikującej branżowe i regionalne raporty płacowe, m.in. Kompleksowy Raport Płacowy. Przestrzega jednak, by zestawiając oferty pracy pamiętać, że stawki w dużej mierze zależą od regionu.

- Analizując rynek wynagrodzeń firmy logistycznie często zakładają porównanie wyłącznie do swojej branży, podczas gdy tak naprawdę bardzo dobrym punktem odniesienia jest rynek lokalny. Praca magazyniera w okolicznych firmach produkcyjnych często wbrew pozorom nie odbiega aż tak od tego wykonującego pracę w branży TSL. Podobnie wygląda sytuacja w przypadku innych stanowisk logistycznych - zauważa ekspert z manaHR.

W niniejszym zestawieniu zaprezentowano uśrednione, orientacyjne dane dotyczące zarobków, podane w kwotach brutto i zgromadzone w najnowszej, październikowej edycji Kompleksowego Raportu Płacowego. Pozostałe informacje pochodzą z opracowania własnego autorów raportu.





DYREKTOR DS. LOGISTYKI

Dyrektor funkcjonalny zajmuje się całościowym zarządzaniem obszarem logistyki w firmie. Sprawuje kontrolę nad zespołem i budżetem, negocjuje z kluczowymi z punktu widzenia firmy klientami, planuje rozwój przedsiębiorstwa, w tym wykorzystanie nowoczesnych technologii.

Na takim stanowisku średnia miesięczna płaca całkowita, czyli jak tłumaczą autorzy Kompleksowego Raportu Płacowego, płaca podstawowa plus składniki zmienne (związane

z wydajnością, efektywnością lub wynikami pracy pracownika) wynosi **21104 zł**. Z kolei mediana wynagrodzeń (uważana za wartość trafniej oddającą rzeczywistość, bo znajdującą się dokładnie pośrodku skali) to **20078 zł**.



KIEROWNIK DS. LOGISTYKI

Pracownik na stanowisku kierowniczym, do którego obowiązków należy organizowanie łańcucha dostaw i zarządzanie obszarem logistyki. Zajmuje się m.in.: nadzorowaniem przepływu towarów, wydatkami związanymi z eksportem, negocjowaniem warunków współpracy z klientami.

Jego średnia miesięczna płaca całkowita wynosi **12567 zł**, z kolei mediana wynagrodzeń miesięcznych - **11015 zł**.



KIEROWNIK DS. DYSTRYBUCJI

Specjalista na stanowisku kierowniczym, zajmujący się dystrybucją. Organizuje i zarządza transportem oraz dystrybucją produktów. Kontroluje dystrybucję i wprowadza rozwiązania ją optymalizujące. Negocjuje warunki współpracy z partnerami.

Jego średnia miesięczna płaca całkowita wynosi **9479 zł**, z kolei mediana wynagrodzeń to **8418 zł**.

KIEROWNIK DS. DYSTRYBUCJI ZAGRANICZNEJ

Specjalista na stanowisku kierowniczym, zajmujący się dystrybucją. Organizuje i zarządza transportem oraz dystrybucją produktów zagranicę. Uczestniczy w tworzeniu planów ekspansji na rynki zagraniczne. Współpracuje z zagranicznymi partnerami.

Średnia miesięczna płaca całkowita utrzymuje się na poziomie **10499 zł**, z kolei mediana - na poziomie **10116 zł**.



SPECJALISTA DS. IMPORTU/EKSPORTU

Specjalista do spraw dystrybucji. Nadzoruje import i eksport towarów, wykonanie umów z klientami zagranicznymi oraz osiągnięte wyniki finansowe. Odpowiada również za bezpośredni kontakt z klientem oraz z urzędami celnymi.

Jego średnia miesięczna płaca całkowita wynosi **6874 zł**. Mediana płac z kolei - **6413 zł**.



SPECJALISTA DS. TRANSPORTU

Specjalista do spraw dystrybucji. Do jego obowiązków należy: zapewnienie, organizacja i nadzór nad środkami i procesem transportu w firmie. Ustala trasy przejazdu ciężarówek oraz dba o stan techniczny floty. Prowadzi niezbędną dokumentację i kontroluje budżet.

Średnia miesięczna płaca całkowita oscyluje na poziomie **5757 zł**. Mediana - na poziomie **5584 zł**.





DYSPOZYTOR

Specjalista do spraw dystrybucji. Zajmuje się tworzeniem i weryfikacją tras dla kierowców oraz przygotowywaniem dokumentów dotyczących sprzedaży i przewożonego ładunku. Planuje transport, organizuje również przeglądy taboru.

Średnia miesięczna płaca całkowita wynosi **6381 zł**. Z kolei mediana to **5608 zł**.



SPEDYTOR

Specjalista do spraw dystrybucji, zajmujący się negocjowaniem umów z partnerami, planowaniem przewozów przy ścisłej współpracy z klientem, wykorzystaniem floty i prowadzeniem dokumentacji. Wykonuje również działania związane z procedurą celną.

Średnia miesięczna płaca całkowita na tym stanowisku to **5432 zł**. Mediana płac - **5094 zł**.



KIEROWCA POJAZDU DO 3,5 T

Zajmuje się dostarczaniem ładunków do wyznaczonych lokalizacji, zgodnie z ustaloną trasą i terminarzem, przy wykorzystaniu pojazdu o dopuszczalnej masie całkowitej nie przekraczającej 3,5 tony. Do jego obowiązków należy również załadowywanie i rozładowywanie pojazdu, prowadzenie stosownej dokumentacji, dbanie o stan pojazdu.

Jego średnia miesięczna płaca całkowita wynosi **4504 zł**, z kolei mediana to **4299 zł**.

KIEROWCA POJAZDU POWYŻEJ 3,5 T

Zajmuje się dostarczaniem ładunków do wyznaczonych lokalizacji, zgodnie z ustaloną trasą i terminarzem, przy wykorzystaniu pojazdu o dopuszczalnej masie całkowitej przekraczającej 3,5 tony. Do jego obowiązków należy również niekiedy załadowywanie i rozładowywanie pojazdu, prowadzenie stosownej dokumentacji, dbanie o stan pojazdu i przewożonego ładunku.

Jego średnia miesięczna płaca całkowita to **4823 zł**, mediana miesięcznej płacy jest na poziomie **4717 zł**.



KIEROWNIK MAGAZYNU

Osoba, do której obowiązków należy nadzorowanie i zarządzanie funkcjonowaniem magazynu oraz przepływem towarów. Nadzoruje pracę zespołu, efektywne wykorzystanie przestrzeni magazynowej i dba o terminowość dostaw.

Jego średnia miesięczna płaca całkowita wynosi **8792 zł**, z kolei mediana płac - **8334 zł**.



SPECJALISTA DS. MAGAZYNOWYCH

Specjalista, do którego obowiązków należy prowadzenie ewidencji i analizy stanu magazynowego i terminowego przepływu towarów. Kontroluje oznakowanie i załadunek towarów oraz stan magazynowy. Kontaktuje się zarówno z klientami, jak i dostawcami.

Jego średnia miesięczna płaca całkowita to **4677 zł**. Mediana płac oscyluje na poziomie **4360 zł**.





MAGAZYNIER

Robotnik pracujący w magazynie, do którego obowiązków należy wykonywanie załadunku i rozładunku towarów oraz sprawowanie kontroli nad przyjmowanym i wydawanym towarem.

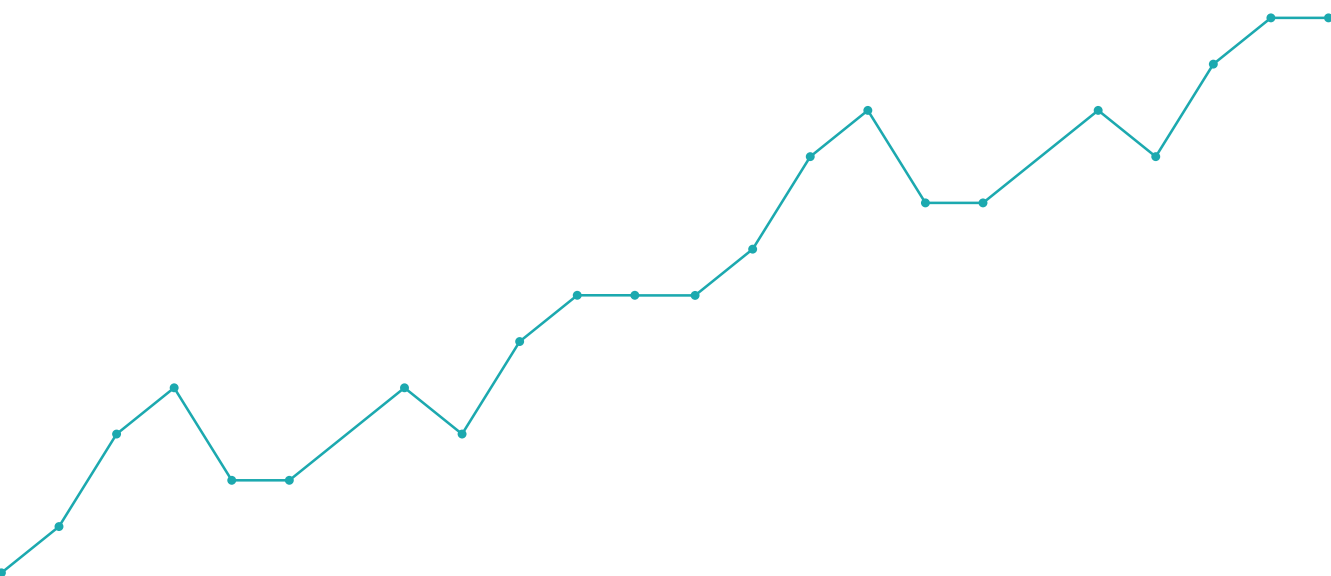
Średnia miesięczna płaca całkowita to **3961 zł**. Mediana miesięcznych płac - **3879 zł**.



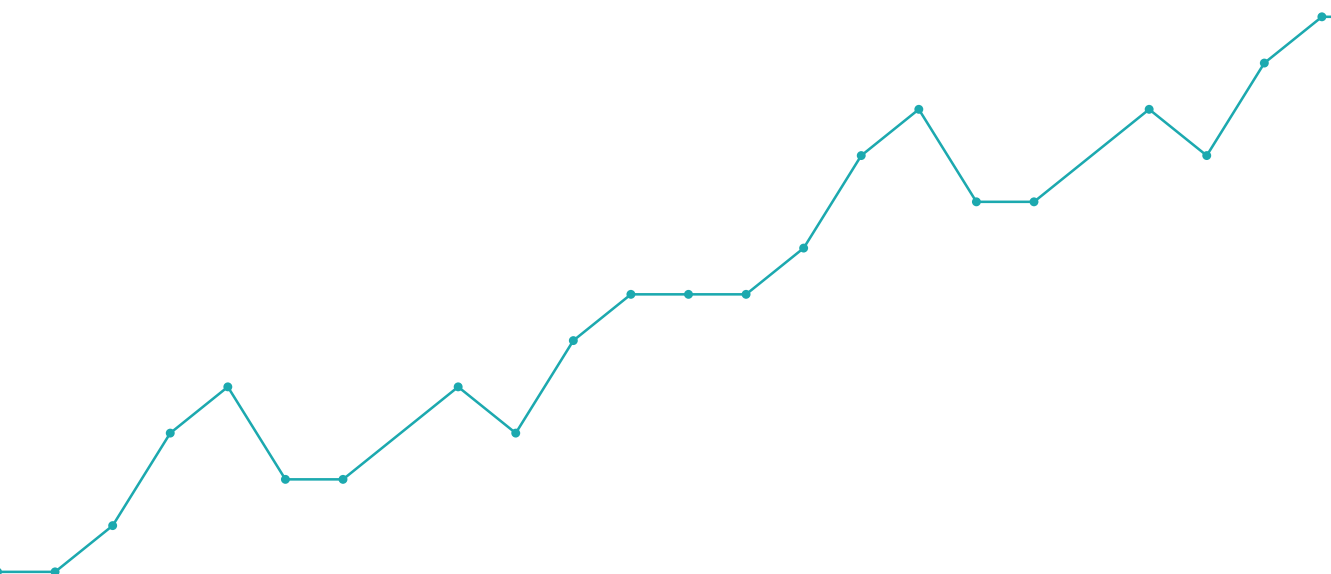
OPERATOR WÓZKA WIDŁOWEGO

Robotnik mający uprawnienia do prowadzenia wózka widłowego, do którego obowiązków należy obsługa tego urządzenia. Rozmieszcza i przewozi towary oraz dba o stan samego wózka.

Jego średnia miesięczna płaca całkowita może wynosić **3992 lub 3864 zł**, w zależności od poziomu zaawansowania maszyny, jaką obsługuje. Z kolei mediana - odpowiednio **4014 lub 3801 zł**.



3



SYTUACJA KIEROWCÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

Transport ma strategiczne znaczenie dla gospodarki narodowej. Polska, która od 15 lat jest członkiem Unii Europejskiej, stała się potentatem transportu drogowego w Europie. Obecnie aż 25 % przewozów międzynarodowych na terenie Państw Członkowskich obsługują przedsiębiorcy z nad Wisły.

Według statystyk GUS w ubiegłym roku przeciętne zatrudnienie na podstawie stosunku pracy w całym sektorze transportu w Polsce wyniosło 622,9 tys. osób i było o 4,1% większe w porównaniu z 2017 r. (w sektorze publicznym wzrosło o 0,5%, a w sektorze prywatnym – o 5,4%). Powyższe dane wskazują, że przybywa osób zainteresowanych podjęciem pracy jako kierowca zawodowy. Należy jednak zaznaczyć, że choć liczba zatrudnionych osób wzrasta, to wciąż jest ona nieadekwatna do zapotrzebowania na polskim rynku. Z raportu „Rynek pracy kierowców w Polsce” sporządzonym przez PwC wynika, że na rynku pracy brakuje obecnie około 100 tys. zawodowych kierowców. Ich niedobór często spowodowany jest brakiem potrzebnych uprawnień i licencji. Aż 43% polskich firm transportowych ma problem ze znalezieniem wykwalifikowanego pracownika. Główny Doradca Ekonomiczny PwC prof. Witold Orłowski w przedmowie publikacji tłumaczy, że niedobór rąk do pracy jest barierą rozwoju gospodarki. - Od lat dyskutujemy o potrzebie dopasowania edukacji do wymagań rynku pracy – dzisiaj wiemy, że wykorzystanie potencjału rozwojowego Polski wymaga kształcenia nie tylko w „zawodach przyszłości”, ale i w zakresie bardziej powszechnego zawodu kierowcy - czytamy w „Rynku pracy kierowców w Polsce”.

W ocenie dr Agnieszki Chłoń - Domińczak, eksperta Instytutu Badań Edukacyjnych, niezbędny jest rozwój kompetencji i umiejętności kierowców, w który powinni być zaangażowani również pracodawcy (przewoźnicy). Według Chłoń - Domińczak odpowiednia współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi, a także instytucjami szkoleniowymi, połączona z upowszechnieniem informacji dotyczącej możliwości rozwoju w zawodzie, jest kluczowa dla uzupełniania zdiagnozowanej luki na rynku pracy.

JAK ZOSTAĆ KIEROWCĄ CIĘŻARÓWKI?

Aby zostać zawodowym kierowcą samochodu ciężarowego należy spełniać określone warunki i zdobyć odpowiednie umiejętności. Pierwszym krokiem jest zdobycie prawa

jazdy kategorii C lub C+E. Aby przystąpić do kursu należy posiadać prawo jazdy kategorii B, uprawniające do prowadzenia pojazdów o dopuszczalnej masie całkowitej nieprzekraczającej 3,5 tony. Uprawnienia do prowadzenia ciężarówki, czyli auta o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 tony można uzyskać już w wieku 18 lat, ale by zostać truckerem w tak młodym wieku, należy ukończyć tzw. kurs kwalifikacji wstępnej.

Zdobycie świadectwa kwalifikacji jest drugim niezbędnym warunkiem do uzyskania zawodowego prawa jazdy. W Polsce obowiązują dwa rodzaje świadectw kwalifikacji dla kierowców: wspomniane powyżej - wstępne i wstępne przyspieszone. Program obu kursów jest identyczny i kończy się egzaminem, lecz główną różnicą jest koszt i czas ich trwania. Szkolenie wstępne dotyczy kandydatów w wieku 18 - 21 lat. Kurs trwa 280 godzin (260 godzin teorii i 20 godzin praktyki) i jest kosztowny - waha się w przedziale od 5 tys. zł do nawet 7 tys. zł. Kurs przyspieszony dedykowany jest osobom powyżej 21 roku życia, trwa 140 godzin (130 godzin teorii i 10 godzin praktyki) i jest o połowę tańszy - jego koszt to ok. 3 tys. zł.

Celem kursów jest przygotowanie kierowców do przewożenia rzeczy i podniesienie ich kompetencji zgodnie ze standardami obowiązującymi w Unii Europejskiej. Przewoźnicy poznają wybrane zagadnienia z przepisów o ruchu drogowym, uczą się racjonalnego kierowania pojazdem i poznają zasady bezpieczeństwa w transporcie drogowym. Na tym jednak nie koniec. Raz na pięć lat zawodowi kierowcy zobowiązani są odbyć szkolenie okresowe.

Trzecim i ostatnim warunkiem zdobycia uprawnień zawodowego kierowcy jest wyrobienie tzw. karty kierowcy. Umożliwia ona identyfikację kierowcy oraz przypisanych do niego danych przejazdów zarejestrowanych przez tachograf cyfrowy i jest nieodzowna w przypadku posiadaczy samochodów pow. 3,5 ton wyposażonych w owe tachografy cyfrowe. By poszerzyć swoje kompetencje kierowcy zawodowego można jeszcze zdobyć dodatkowe uprawnienia, które mogą być wymagane przez pracodawcę. Mowa tu m.in. o uprawnieniach związanych z przewozem ładunków niebezpiecznych (ADR).

ILE ZARABIA POLSKI TRUCKER?

Z analizy zatrudnienia kierowców w polskich firmach transportowych przeprowadzonej przez Ogólnopolskie Centrum Rozliczania Kierowców wynika, że kierowcy ciężarówek w Polsce mogą liczyć na wynagrodzenie od 5 do 8 tys. zł netto.

Choć wysokość wynagrodzeń oraz świadczeń związanych z rozliczaniem podróży służbowych otrzymywanych przez kierowców jest relatywnie wysoka w porównaniu z innymi grupami zawodowymi w Polsce, to istotnym problemem dla naszych truckerów jest

to, że na ich wynagrodzenie składa się kilka elementów. Kierowcy zatrudniani są zazwyczaj na pensję minimalną - która w tym roku wynosi 2250 zł brutto miesięcznie - a pozostałą kwotę stanowią diety, ryczałty, premie i inne dodatki.

W publikacji TransJobs.eu „Zarobki kierowców zawodowych w Polsce” czytamy, że „mediana diet i ryczałtów, co zrozumiałe, jest najwyższa przede wszystkim u kierowców pracujących w transporcie międzynarodowym. Za każdy dzień przebywania za granicą otrzymują około 50 € diety. (...) Premie i inne dodatki, najczęściej motywacyjne i uznaniowe dla połowy kierowców, wynoszą przeciętnie mniej niż 700 zł netto miesięcznie”.

Autorzy raportu zaznaczają, że taka forma wynagrodzenia wynika z przepisów - z jednej strony pozwala na zachowanie wciąż konkurencyjnych cen w stosunku do firm transportowych z zachodu, ale z drugiej przekłada się na niskie składki chorobowe czy emerytalne, a także ograniczoną zdolność kredytową pracowników.

Dyskusja na temat konieczności zmian w przepisach trwa. Ekspertci zalecają, by podejść do tematu ostrożnie i nie wprowadzać radykalnych zmian w przepisach, ponieważ mogą one gwałtownie podnieść koszty pracownicze, przy jednoczesnej i niestety nieuniknionej obniżce wynagrodzenia netto kierowców (większe składki i podatki), zmniejszenie konkurencyjności i finalnie wypieranie polskich przewoźników z rynku międzynarodowego przez tańszą konkurencję ze wschodu.

CO WPŁYWA NA ZAROBKI KIEROWCÓW ZAWODOWYCH?

Dane zebrane przez portal TransJobs.eu pokazują, że wpływ na wynagrodzenia kierowców ma po pierwsze - staż pracy. Największe wynagrodzenia uzyskują osoby, którzy pracują u danego pracodawcy od roku do dwóch. Z kolei najmniejsze zarobki otrzymują adekwatnie ci, którzy dopiero rozpoczęli pracę.

Wynagrodzenie uzależnione jest także od rodzaju wykonywanych tras, wielkości firmy i, co interesujące, od wieku kierowcy. Zrozumiałym jest, że najniższe zarobki uzyskują najmłodsi truckerzy, którzy nie mają doświadczenia, ale dziwi fakt, że do tych najmniej zarabiających należą także osoby z najdłuższym stażem pracy. Sytuację wyjaśniają autorzy raportu „Zarobki kierowców zawodowych w Polsce”. - Osoby w tym wieku częściej niż ich koledzy wybierają pracę, która pozwala być częściej w domu i raczej na kierunkach w ruchu krajowym. Jednocześnie osoby takie są mniej skłonne do zmiany pracodawcy, a lojalność częściej przekłada się na rzadsze podwyżki, a więc i na medianę zarobków w tym przedziale wieku - tłumaczą.

JAK ZAROBKI POLSKICH KIEROWCÓW SAMOCHODÓW CIĘŻAROWYCH WYPADAJĄ NA TLE WYNAGRODZEŃ TRUCKERÓW Z INNYCH KRAJÓW WSPÓLNOTY?

Podobnie jak w Polsce zarobki kierowców ciężarówek na zachodzie są mocno zróżnicowane i zależą od doświadczenia, miejsca i godzin wykonywania pracy.

Z raportu francuskiej Krajowej Komisji Drogowej wynika, że najwięcej w Europie zarabiają kierowcy z Luksemburga (rocznie 43 958 euro), najmniej natomiast Bułgarzy (15 186 euro). Polska uplasowała się mniej więcej w połowie rankingu z roczną kwotą wynagrodzenia na poziomie 18 334 euro. A jak wypadają liderzy UE w transporcie drogowym?

ZAROBKI TRUCKERÓW W NIEMCZECH

Niemiecki portal Stern przygotował zestawienie zarobków kierowców ciężarówek w Niemczech. W zestawieniu wykazane jest, że na tzw. „start” kierowcy rzadko zarabiają więcej niż 1800 euro. Niektóre firmy płacą dodatkowo w dietach i dodatkach. Na większe wynagrodzenie mogą liczyć kierowcy z doświadczeniem, którzy jeżdżą na trasy dalekobieżne lub transportują towary niebezpieczne. Ich wypłaty sięgają nawet do 5000 euro miesięcznie. Co ciekawe, o zarobkach truckerów w Niemczech decyduje także klasa podatkowa. Osoba w stanie wolnym z I klasą uzyska średnio o 100 – 250 euro mniej niż osoba w stanie małżeńskim, która posiada klasę III. Ponadto o zarobkach w Niemczech decyduje także region - kierowcy zatrudnieni we wschodnich Niemczech zarabiają z reguły mniej.

WYNAGRODZENIA KIEROWCÓW WE FRANCJI

O kształcie zarobków kierowców we Francji, czytamy w raporcie organizacji zajmującej się monitorowaniem rynku, statystykami oraz kosztami transportu drogowego – Comité National Routier (CNR). Z raportu wynika, że w kraju nad Sekwaną najwięcej zarabiają kierowcy realizujący najdłuższe trasy.

Przewoźnik pracujący w pełnym wymiarze godzin na długich dystansach otrzymywał w zeszłym roku wynagrodzenie w wysokości średnio 2443 euro brutto, a to o 2,9 proc. więcej niż w 2017 r. Kierowcy pracujący w regionie otrzymują przeciętnie 2339 euro brutto, czyli o 4,9 proc. więcej niż rok wcześniej. Raport CNR wskazuje również na różnice w wynagrodzeniach zależne od wielkości firm. Małe firmy, zatrudniające do 19 pracowników płacą więcej kierowcom realizującym dłuższe trasy niż przedsiębiorstwa z przeszło 50 pracownikami. Różnica jednak nie jest znaczna - wynosi ok. 20 euro miesięcznie. W przypadku transportu regionalnego najhojniejsze są firmy zatrudniające od 20

do 50 osób – płacą kierowcy średnio 2370 euro brutto za miesiąc. Natomiast przewoźnik z 50 i więcej pracownikami płaci truckerom średnio 77 euro miesięcznie mniej.

UDOGODNIENIA W HISPANII

Do czołowych w Europie należy także hiszpańska branża przewozowa. Zgodnie z danymi udostępnionymi przez Federację Transportu w Saragossie (Fetraz), wynagrodzenie brutto kierowcy ciężarówki z Saragossy wynosi około 20,1 tys. euro, a z dietami przekracza 30 tys. euro rocznie. Dodatkowe godziny i dyspozycyjność zwiększają wynagrodzenie o kolejne 4-5 tys. euro.

W Hiszpanii, podobnie jak w wielu innych krajach Unii Europejskiej narasta problem z obsadzeniem wakatów. Ich przewoźnicy szukając sposobu na przyciągnięcie pracowników, zatrudniają kandydatów bez uprawnień do kierowania pojazdami ciężarowymi. Wystarczy podpisać umowę z pracodawcą o realizacji przewozów międzynarodowych, a w zamian firmy zobowiązują się ponieść koszty zdobycia odpowiednich kwalifikacji. Kandydat musi zapłacić jedynie za egzaminy, a to koszt ok. 100 euro. Odciążenie finansowe to dobry sposób, by zburzyć poważną barierę, jaką jest koszt uzyskania niezbędnych kwalifikacji dla osób zainteresowanych tym zawodem.

Być może wkrótce i w Polsce firmy postawią na takie rozwiązanie, bo szacunkowy koszt kursów i egzaminów koniecznych do podjęcia pracy waha się w przedziale od 9800 do 12300 zł, czyli dwu- a nawet trzykrotności wysokości średniego wynagrodzenia miesięcznego zawodowego kierowcy w naszym kraju. Odciążenie finansowe zdecydowanie pomogłoby zniwelować niedobór na rynku pracy kierowców w Polsce.

Podsumowując dane o zarobkach kierowców w różnych krajach, można sformułować kilka podstawowych wniosków. Po pierwsze lepiej wynagradzani są ci kierowcy, którzy jeżdżą na dłuższych trasach, zazwyczaj międzynarodowych. Po drugie - na lepsze zarobki mogą liczyć truckerzy z uprawnieniami do transportu ładunków niebezpiecznych. To łatwo uzasadnić, ponieważ spoczywa na nich większa odpowiedzialność, muszą wykazać się większymi umiejętnościami i wiedzą, a zarazem narażeni są na większe ryzyko.

Przy okazji kwestii bezpieczeństwa warto zauważyć, że dla wszystkich kierowców często sporym wyzwaniem jest bezpieczne pokonanie trasy z ładunkiem. Dotyczy to w szczególności przewozów międzynarodowych, które trwają od kilku do kilkunastu dni. W tym czasie trucker musi codziennie znaleźć bezpieczne miejsce zarówno na odbycie obowiązkowych przerw w pracy, jak i nocleg. Przy poważnych brakach parkingów przy sieci drogowej, staje się to nie lada wyzwaniem. Jeszcze większe problemy rodzi odbycie regularnej pauzy tygodniowej w trasie. Głównym problemem jest w tym przypadku już

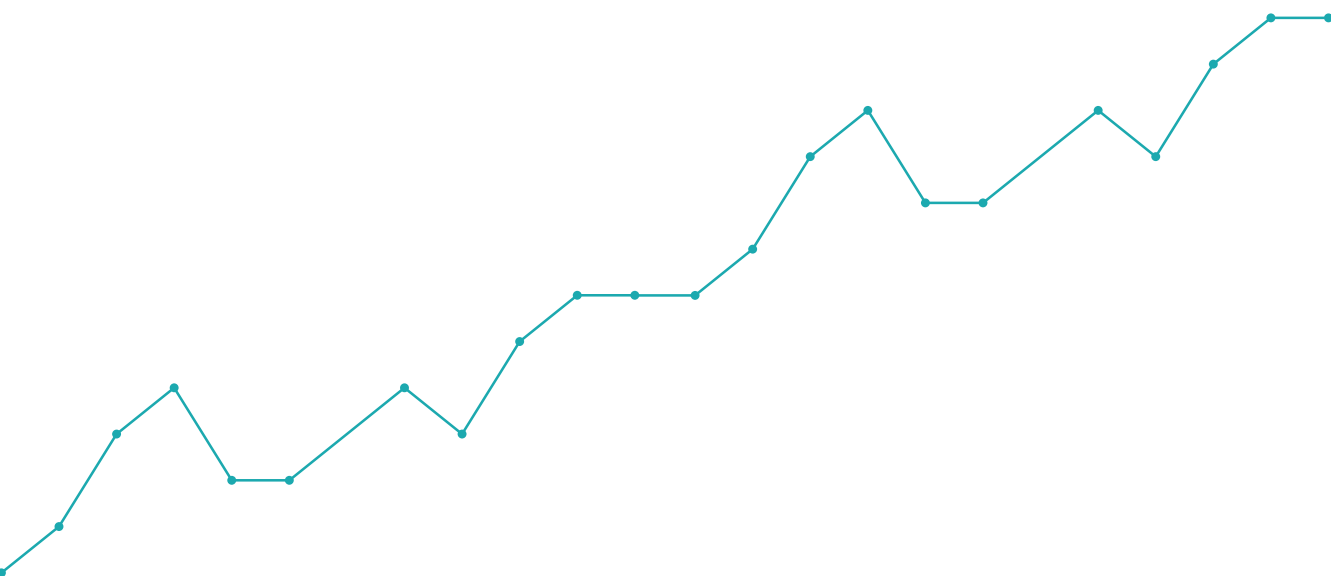
nie tylko niewystarczająca liczba miejsc na bezpiecznych, czyli monitorowanych i ogrodzonych parkingach z odpowiednim zapleczem socjalno-bytowym, ale także zakazy odbierania odpoczynku w kabinie pojazdu, które obowiązują w wielu krajach UE. Kierowca staje wówczas często przed dylematem, czy zostawić ciężarówkę z ładunkiem (niejednokrotnie wartościowym) i spędzić wolny czas z dala od pojazdu, co zwiększa ryzyko rabunku, czy ryzykując karę od służb kontrolnych w danym kraju, odpoczywać w kabinie, ale mieć pod kontrolą przewożone towary i produkty.

Niestety, jak na razie, zarówno instytucje unijne, jak i władze poszczególnych krajów nie zdołały rozwiązać w sposób kompleksowy tego problemu, który praktycznie codziennie jest bolączką wielu tysięcy kierowców przemierzających europejskie drogi.

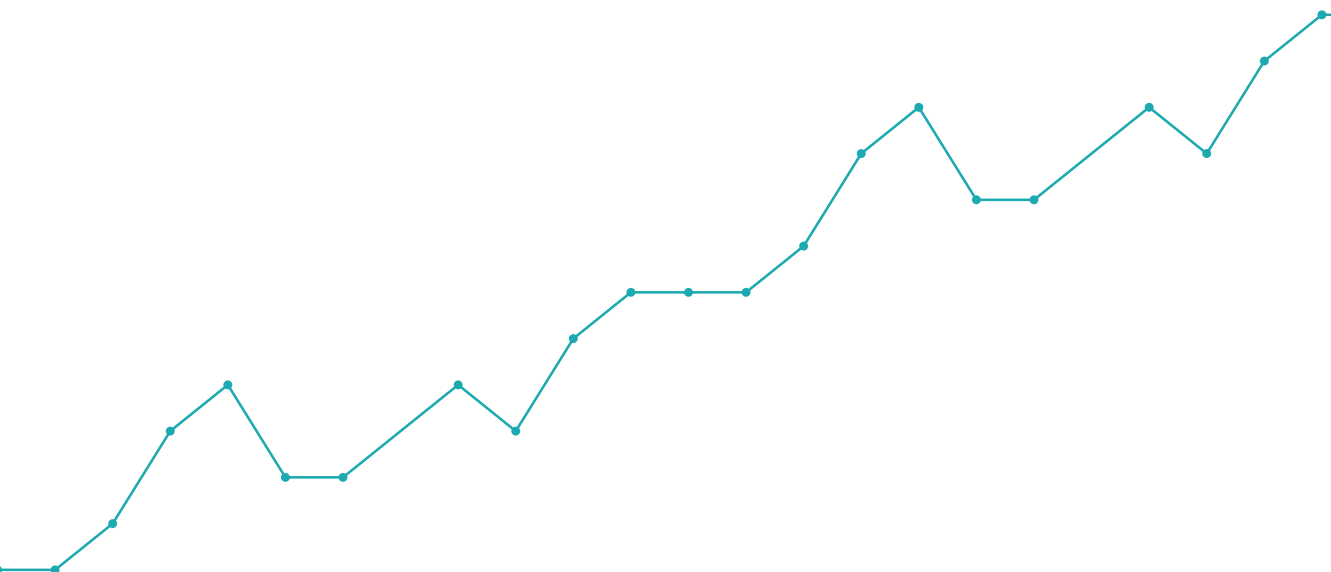
A skoro wspominamy już o bolączkach, nie można przemilczeć jeszcze jednego aspektu pracy kierowcy, który wiąże się z różnymi uciążliwościami. Gdy trucker dojedzie już do celu, czyli miejsca, gdzie dostarcza ładunek lub skąd go zabiera. Każdy punkt załadunkowy ma swoją specyfikę, która wynika choćby z różnic pomiędzy firmami. U większych przedsiębiorców mogą obowiązywać bardziej sztywne i usystematyzowane reguły dotyczące za- i rozładunku, u mniejszych reguły i zasady mogą być mniej klarowne i nie do końca jasno określone. Pewne jednak jest, że bez względu na charakter załadunku, kierowca musi się przy okazji wizyty przy rampach liczyć z różnymi utrudnieniami. Mogą to być opóźnienia w wyznaczonych, bądź zaplanowanych terminach okien przeznaczonych na rozładunek. Punktem napięć, a nawet sporów może być też to, kto fizycznie dokonuje wyładunku. Choć w przypadku umów między przewoźnikiem a zlecającym transport kwestia ta powinna być uregulowana na poziomie umowy, bywa, że praktyka zmusza kierowcę do dodatkowych czynności.

Poważne problemy pojawiają się też w sytuacjach, gdy ładunek jest uszkodzony. Wtedy konieczne jest zapisanie wszelkich zastrzeżeń w CMR oraz udokumentowanie stanu ładunku, by w razie sporu przewoźnik miał podstawę do obrony przed ewentualnymi roszczeniami ze strony załadowcy lub odbiorcy.

Tych kilka przykładów wskazuje, że sfera związana z załadunkiem i rozładunkiem jest kolejnym obszarem, który stawia przed kierowcą szereg wyzwań. To jasno pokazuje, że choć dla laika zawód ten może wydawać się prostym zajęciem polegającym na przewożeniu ładunków, w rzeczywistości wiąże się z wieloma innymi czynnościami, wymagającymi choćby znajomości przepisów w różnych krajach i wymaga też odporności na stres i szybkiego reagowania na nieprzewidziane zdarzenia.



4



KIEROWCY ZAWODOWI W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

W ostatniej dekadzie obserwować można było dynamiczny wzrost branży transportu drogowego, zarówno na rynku krajowym, jak i na rynkach europejskich. Ten sukces swoje odzwierciedlenie znajduje w ciągłym niedoborze kierowców zawodowych. Z najnowszej publikacji PwC „Transport przyszłości. Raport o perspektywach rozwoju transportu drogowego w latach 2020-2030”, wynika, że w 2022 r. luka w tym braku może wynieść nawet 200 tys. osób!

Jedną z przyczyn braku truckerów w Europie, poza uciążliwościami związanymi z wykonywaniem zawodu, są wynagrodzenia. Choć wysokość pensji oraz świadczeń związanych z rozliczaniem podróży służbowych otrzymywanych przez kierowców jest relatywnie wysoka w porównaniu z innymi grupami zawodowymi, to istotnym problemem dla truckerów jest to, że na ich wynagrodzenie składa się kilka elementów. Poza pensją podstawową (która często jest pensją minimalną), pozostałą kwotą stanowią diety, premie i inne dodatki.

Kraj	Stawka	Waluta	Poziom ustawowej płacy minimalnej			Różnica 2016-17
			2016	2017	2018	
Bułgaria	Miesięczna	BGN	380	420	480	9,52%
Chorwacja	Miesięczna	HRK	3029	3120	3276	5%
Czechy	Miesięczna	CZK	9200	9900	11000	11,11%
Estonia	Miesięczna	EUR	390	430	470	9,3%
Francja	Miesięczna	EUR	1467	1466	1480	0,91%
Niemcy	Godzinowa	EUR	-	9,5	8,84	4%
Węgry	Miesięczna	HUF	105000	111000	127500	14,88%
Irlandia	Godzinowa	EUR	8,65	9,15	9,25	1,09%
Łotwa	Miesięczna	EUR	360	370	380	2,70%
Litwa	Miesięczna	EUR	325	350	380	8,57%
Luksemburg	Miesięczna	EUR	-	1922,96	1998,59	3,93%

Malta	Tygodniowa	EUR	166,26	168,01	169,76	1,04%
Holandia	Miesięczna	EUR	1507,8	1524,6	1551,6	1,77%
Polska	Miesięczna	PLN	1750	1850	2000	8,11%
Portugalia	Miesięczna	EUR	505	530	557	5,09%
Rumunia	Miesięczna	RON	1050	1250	1450	16,00%
Słowacja	Miesięczna	EUR	380	405	435	7,41%
Słowenia	Miesięczna	EUR	790,73	790,73	804,96	1,80%
Hiszpania	Miesięczna	EUR	648,6	655,2	707,6	8,00%
Wlk. Brytania	Godzinowa	GBP	6,7	7,2	7,5	4,17%

Źródło: Minimum wage requirements within Europe in the context of posting of workers, KPMG in Romania 2017, <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ro/pdf/2019/minimum-wage-survey-2019.pdf>

Na powyższym zestawieniu widać, że największy wzrost płacy minimalnej w latach 2016-2017 zanotowała Rumunia, gdzie wynagrodzenie wzrosło o 16%. Krajem, który miał najniższy wzrost jest Francja, z niespełną 1% podwyżką płac. Polska uplasowała się na 14 miejscu, z wynikiem 8,11%. Lepszy wzrost odnotowały: Litwa (8,57%), Estonia (9,30 %), Bułgaria (9,52%), Czechy (11,11%), Węgry (14,86%) i wspomniany powyżej lider - Rumunia. Warto przy tym zaznaczyć, że wyniki te obrazują Europę sprzed dwóch lat. Sporo w tej kwestii się zmienia - w Polsce wzrost płacy minimalnej stale się zwiększa i zapowiadany jest jej dalszy dynamiczny wzrost.

A JAK WYGLĄDA ŚREDNIA PŁACA W TRANSPORCIE?

Pięć lat temu najniższą średnią płacę w transporcie i logistyce w państwach członkowskich Unii Europejskiej oferowała Bułgaria - kierowca mógł liczyć na 2,1 euro/h. Najlepiej zarabiali truckerzy z Danii - 30.6 euro/h. Poniższe dane pochodzą z 2014 roku, ale dobrze obrazują sytuację na rynku pracy w Unii Europejskiej, szczególnie w kontekście niemieckiej ustawy o płacy minimalnej MiLOG.

Kraj	Płaca (euro/h)	Luka płacowa w porównaniu do Niemiec (euro/h)	Różnica proc.
Austria	14.9	-	-
Belgia	18.6	-	-
Bułgaria	2.1	6.4	306.7%
Chorwacja	4.2	4.3	101.7%
Cypr	11.5	-	-

Czechy	4.9	3.7	75.3%
Dania	30.6	-	-
Estonia	5.5	3.0	54.3%
Finlandia	18.5	-	-
Francja	17.4	-	-
Grecja	4.4	4.1	93.9%
Hiszpania	11.1	-	-
Holandia	17.4	-	-
Irlandia	20.9	-	-
Litwa	3.4	5.1	150.0%
Luksemburg	21.9	-	-
Łotwa	4.3	4.2	99.5%
Malta	10.6	-	-
Niemcy	14.1	-	-
Polska	4.7	3.8	80.1%
Portugalia	7.9	0.6	7.9%
Rumunia	2.8	5.7	201.4%
Słowacja	4.8	3.8	78.9%
Słowenia	7.9	0.6	8.0%
Szwecja	19.5	-	-
Węgry	4.3	4.3	100.0%
Wlk. Brytania	18.9	-	-
Włochy	13.0	-	-

Źródło: Minimum wage requirements within Europe in the context of posting of workers, KPMG in Romania 2017, <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ro/pdf/2019/minimum-wage-survey-2019.pdf>



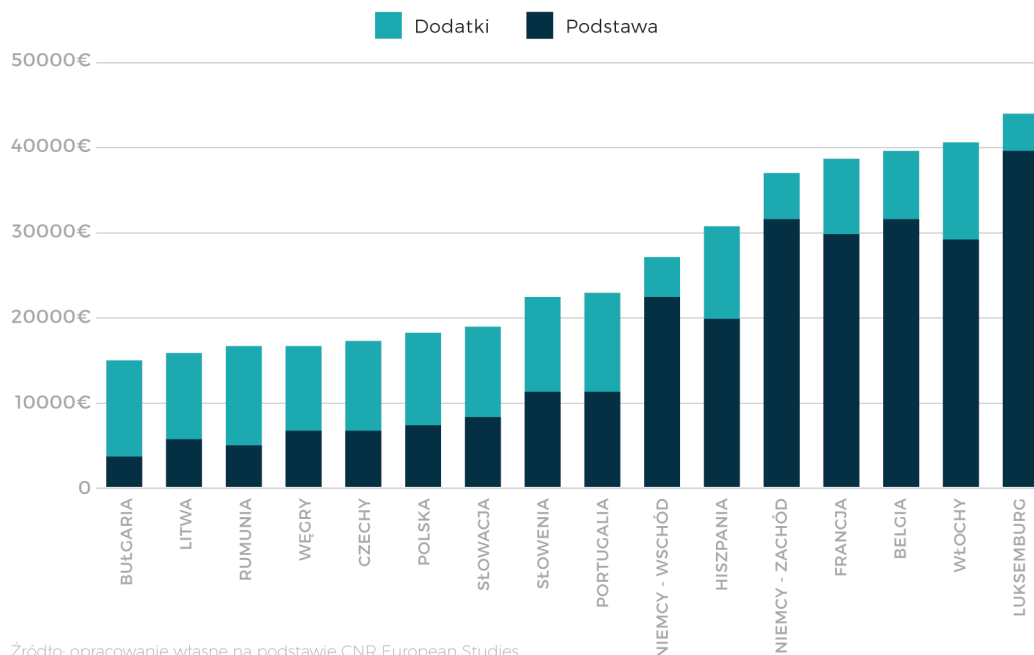
Kraj	Płaca (€/h)	Płaca (€/km)	Płaca (€/mies.)
Niemcy	12.875	-	2347
Austria	10.33	-	1633
Belgia	-	-	1605
Dania	-	-	1600
Holandia	-	-	2100
Luksemburg	15.875	-	2381
Włochy	-	0.15	1516
Czechy	3.77	0.083	1115
Polska	-	0.08	1400
Słowacja	4.33	0.131	1282

źródło: REMUNERATION IN THE ROAD FREIGHT TRANSPORT SECTOR WITHIN THE EU COUNTRIES REUTER NORBERT, PATRÍCIA ŠIMURKOVÁ, Saarbahn GmbH, University of Zilina The Archives of Automotive Engineering – Archiwum Motoryzacji Vol. 81, No. 3, 2018

NA JAKĄ PENSJĘ MOGĄ LICZYĆ MIĘDZYNARODOWI KIEROWCY?

Poniżej widzimy zestawienie w przeliczeniu na Euro ile wynosi całkowite szacowane wynagrodzenie kierowców w poszczególnych krajach uwzględniając dodatki oraz pensję podstawową. Widać również jak różnią się proporcje pomiędzy tymi elementami w poszczególnych krajach. Prezentowane dane zostały opublikowane w 2016 roku.

NA JAKĄ PENSJĘ MOGĄ LICZYĆ MIĘDZYNARODOWI KIEROWCY? (W EURO)

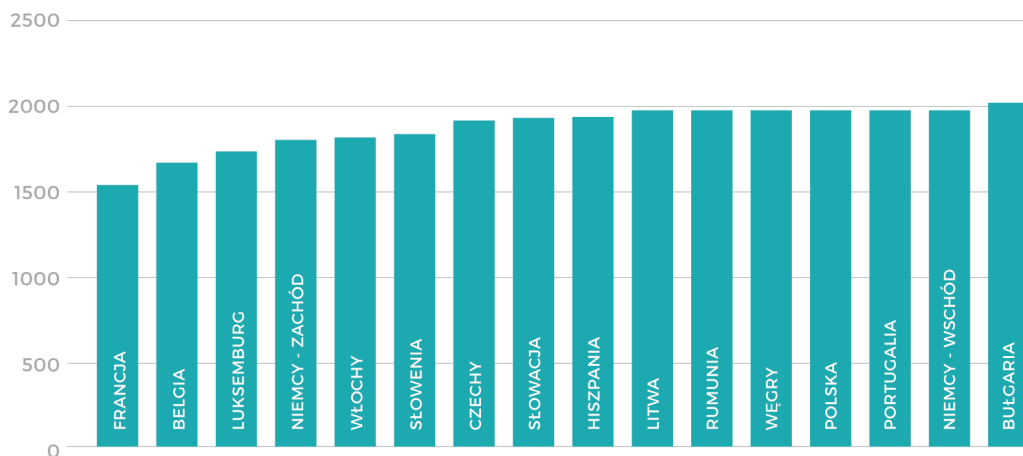


Źródło: opracowanie własne na podstawie CNR European Studies



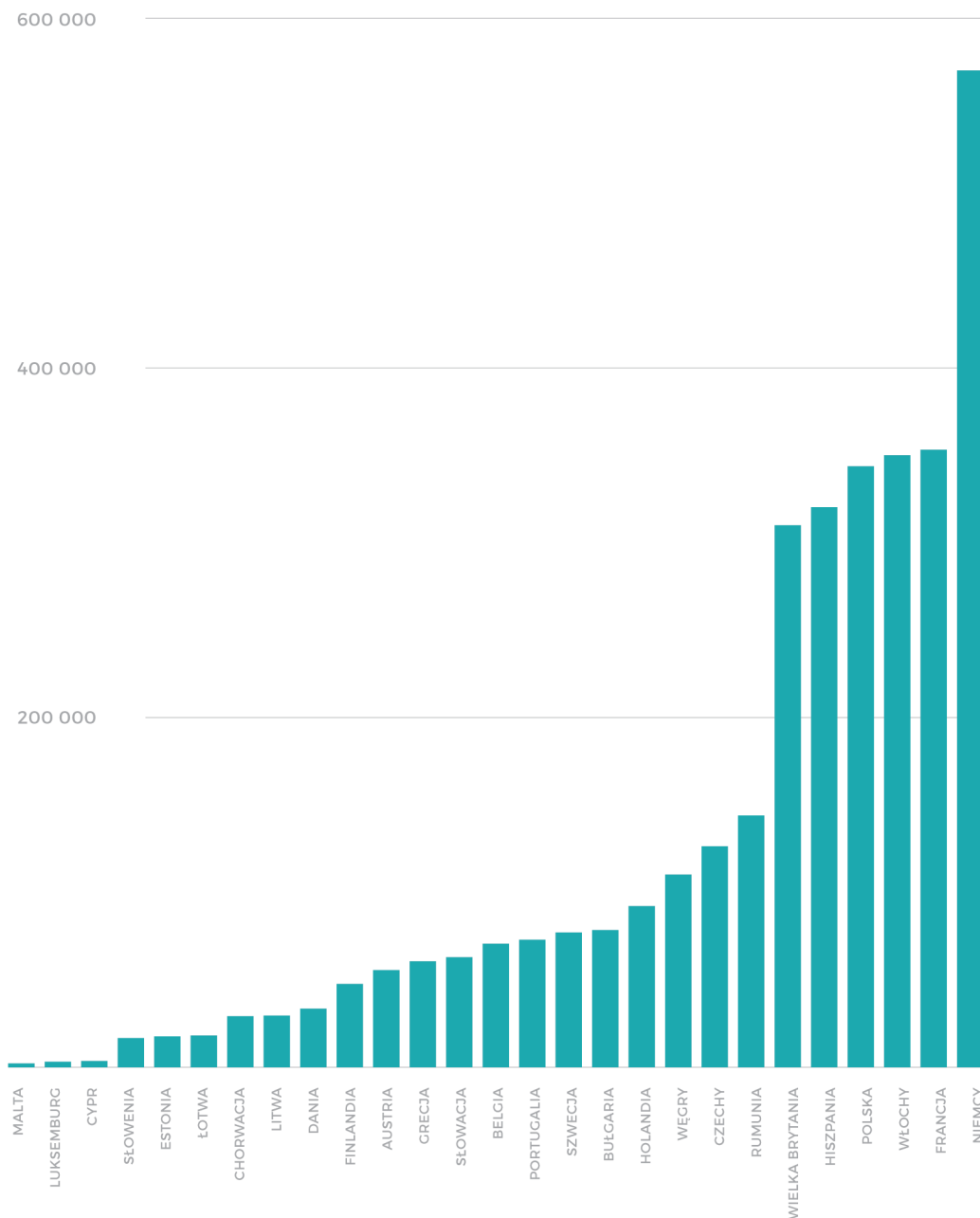
Na wykresie widzimy, że najdłużej za kierownicą pracują kierowcy z Europy Środkowej i co ciekawe dotyczy to również kierowców pracujących we wschodnich landach niemieckich. Najmniej czasu w pracy spędzają truckerzy z Francji i Belgii i to niemal aż o 1/4 od tych pracujących najdłużej.

KTÓRZY KIEROWCY PRACUJĄ NAJDŁUŻEJ? (GODZ./ROCZNIE)



Źródło: opracowanie własne na podstawie CNR European Studies

ILU JEST KIEROWCÓW W POSZCZEGÓLNYCH KRAJACH?



Źródło: opracowanie własne na podstawie Study on the effectiveness and improvement of the EU legislative framework on training of professional drivers, 2014

Nie jest łatwo oszacować liczbę aktywnych zawodowo kierowców samochodów ciężarowych posiadających prawo jazdy kategorii C lub C+E. Powyżej prezentujemy dane pochodzące sprzed 5 lat, które obrazują skalę zatrudnienia w poszczególnych krajach.

W innym raporcie, a mianowicie "Ex-post evaluation study report Study on the effectiveness and improvement of the EU legislative framework on training of professional drivers" z 2014 roku dowiadujemy się, że liczba kierowców w Polsce wynosiła ponad 420 tys. Podobnie m.in. jak we Francji czy we Włoszech. Ta sama publikacja wskazuje, podobnie jak powyższy wykres, że najwięcej kierowców jest zatrudnionych w Niemczech, a ich liczba wynosi niemal 700 tys. Z raportem tym można zapoznać się na stronie: https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/facts-fundings/evaluations/doc/2014_ex_post_evaluation_study_training_drivers_en.pdf.

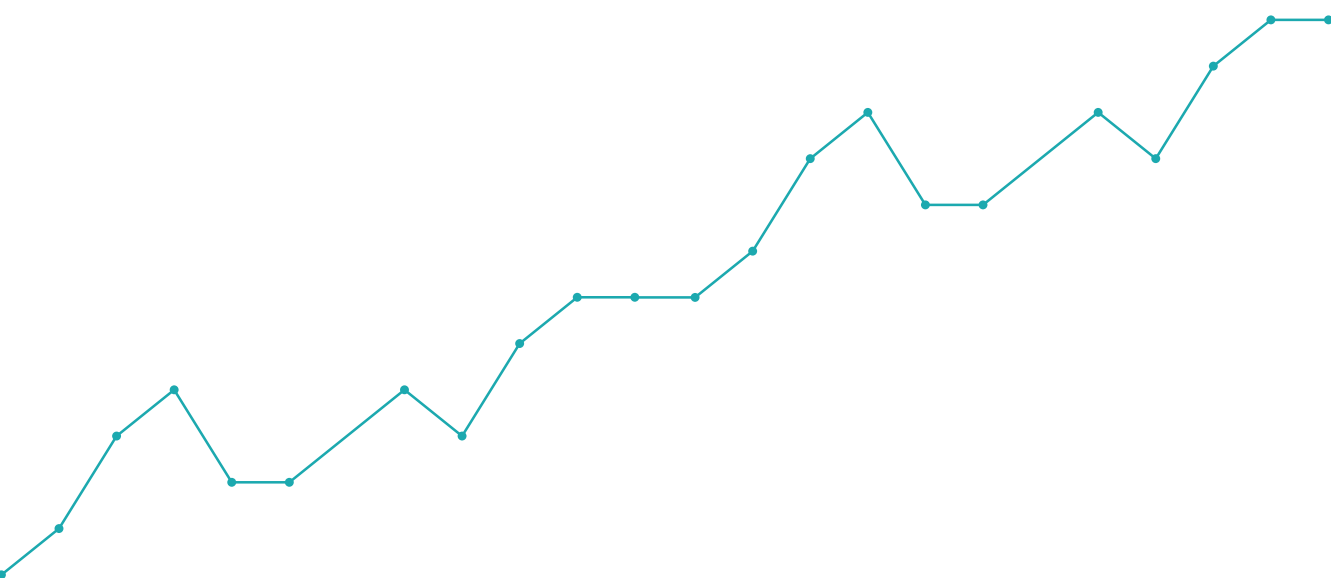
LICZBA ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW W SEKTORZE TRANSPORTU I MAGAZYNOWANIA

Kraj	Suma w tys.	Odsetek całości (%)			
		Mikro	Małe	Średnie	Duże
Austria	207,8	14,8	22	15,6	47,1
Belgia	211,9	14,4	21,8	18,3	45,4
Bułgaria	153,9	24	18	15,2	42,8
Chorwacja	77,3	22,9	11	13,6	52,5
Cypr	17,8	25,1	15,8	21,9	37,1
Czechy	267,4	21,5	14,9	15,4	48,2
Dania	150,6	13,8	17,2	18	51,1
Estonia	38,6	b/d	26	21,9	26,4
Finlandia	147,2	27,7	17,2	13	42,1
Francja	1382,3	11,9	14,5	16	57,6
Grecja	170,6	57,8	11,8	9	21,4
Hiszpania	861,3	38,8	18,2	12,3	30,7
Holandia	411	15	17	20,9	47,1
Litwa	103,3	19,9	25,6	22,7	31,8
Luksemburg	23	7,3	19,5	27	46,2
Łotwa	72,8	17,9	21,8	17,4	42,9
Malta	9,6	21,1	18,3	17	43,5
Niemcy	2012,4	9,5	21,1	19,9	49,4
Polska	729,5	36	9,3	11,8	42,9

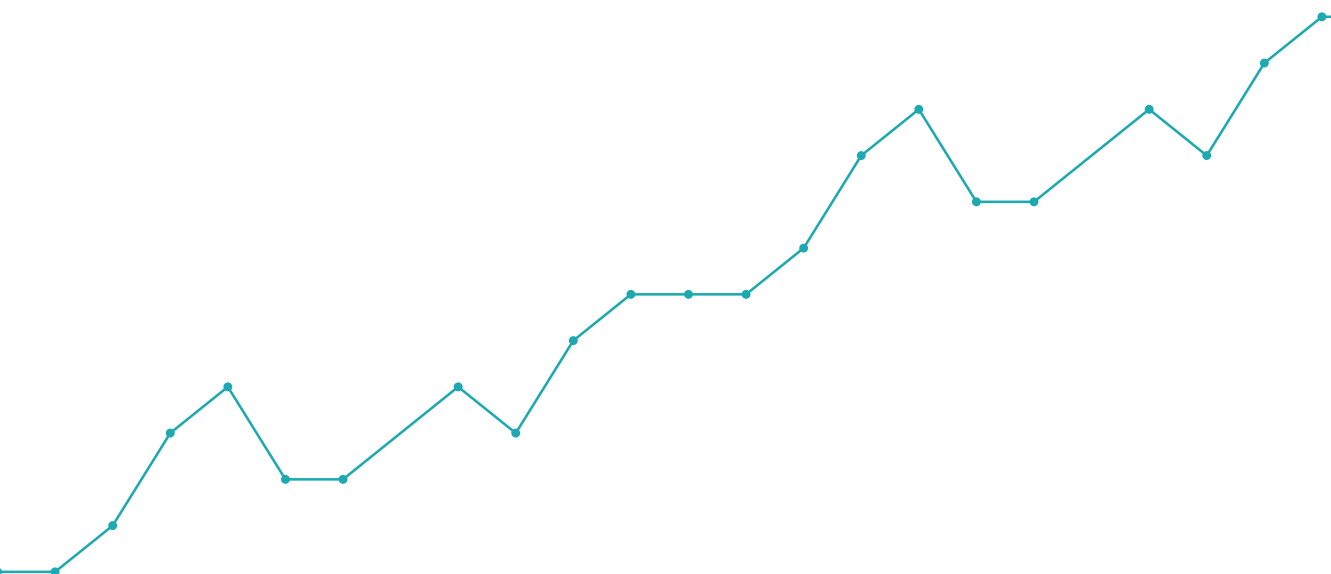
Portugalia	153,4	26,5	18,1	16,3	38,2
Rumunia	330,6	21,7	17,6	14,6	47,1
Słowacja	120,5	21,5	10,4	13	55,1
Słowenia	44,3	33	22,6	13	31,4
Szwecja	271,7	19,4	19,3	15,9	45,4
Węgry	219,5	21,5	13,2	10,9	54,4
Wlk. Brytania	1214,5	8,8	14,6	13,5	63
Włochy	1076	22,6	19	16,3	42,1

Źródło: Minimum wage requirements within Europe in the context of posting of workers, KPMG in Romania 2017, <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ro/pdf/2019/minimum-wage-survey-2019.pdf>

Jak widać w powyższej tabeli najwięcej osób zatrudnionych w omawianym sektorze jest w Niemczech. Polska należy do grupy krajów w którym mamy do czynienia z największym rozdrobnieniem w branży, bo aż 36% firm stanowią te zatrudniające do 10 pracowników. Z kolei najwięcej pracowników zatrudnionych w największych firmach jest w takich krajach jak Wielka Brytania czy Francja.



5



RAPORT Z BADANIA: ANALIZA WYNAGRODZEŃ I SATYSFAKCJI KIEROWCÓW ZAWODOWYCH

Przeanalizowaliśmy dane pochodzące z 2500 ankiet wypełnionych przez kierowców zawodowych oraz ponad 200 ankiet wypełnionych przez pracodawców.

Dane dotyczące zarobków w Polsce konfrontujemy z wynikami uzyskanymi w latach ubiegłych, a także porównujemy do zarobków na Litwie, Węgrzech i w Rumunii, gdzie udało się uzyskać liczbę ponad 100 wypełnionych ankiet. Warto jednocześnie zaznaczyć, że próba uzyskana w przypadku Polski jest zdecydowanie większa i wyniosła N=1170. W przypadku pozostałych krajów odpowiedniego: Litwa N=176, Węgry N=114 i Rumunia N=110. Na polskim rynku przeprowadziliśmy również badanie wśród pracodawców, w tym wypadku próba wynosiła N=214.

W krajach takich jak Rumunia, Węgry i Litwa ankietowani zarobki podawali w euro. Zostały one do porównania przeliczone na złotówki według kursu z dnia 12 grudnia 2019 r. wynoszący 4,24 zł (tabela kursów NBP).

TRASY REALIZOWANE PRZEZ KIEROWCÓW W RUCHU

**75%**międzynarodowym
UE**13%**

krajowym

**9%**

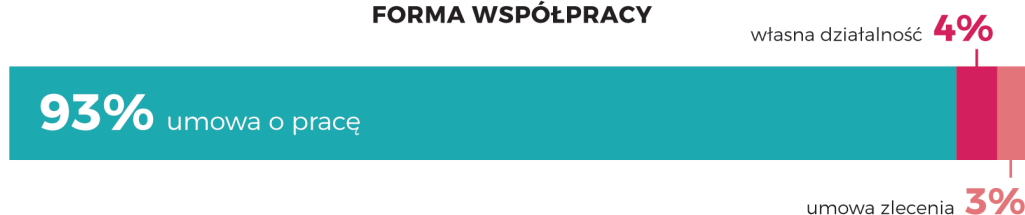
lokalnym

**3%**międzynarodowym
poza UE

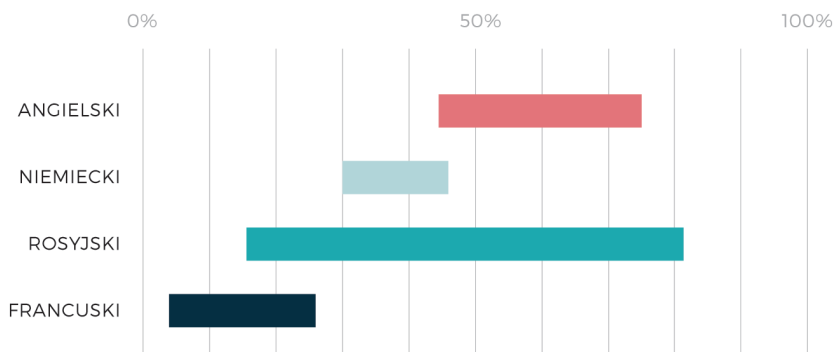
TYP POJAZDÓW, JAKIMI JEŹDŹĄ KIEROWCY



FORMA WSPÓŁPRACY



ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH



STRUKTURA WYNAGRODZENIA KIEROWCY

Temat wynagrodzeń kierowców zawodowych zawsze wzbudza wiele kontrowersji. Dzieje się tak za sprawą struktury pensji truckera. Składają się na nią najczęściej podstawa i premie różnego typu, które są oskładkowane (odprowadzane są od nich składki na ubezpieczenie społeczne), ale również ryczałty i diety, które oskładkowaniu nie podlegają. W efekcie, kwota którą otrzymują kierowcy - szczególnie pracujący w ruchu międzynarodowym - wygląda bardzo atrakcyjnie, szczególnie na tle innych zawodów w gospodarce.

Problem zaczyna się, gdy przychodzi czas urlopu lub zwolnienia chorobowego, a także emerytury.

Jakie elementy wynagrodzenia otrzymują kierowcy?

- Podstawę otrzymuje 100%
- Dietę otrzymuje do 75% polskich i rumuńskich kierowców i kolejno 84% i 97% węgierskich i litewskich.
- Premie otrzymuje ok. 35% polskich kierowców (podobne wskazania przez ankietowanych truckerów i pracodawców) oraz ok 18% rumuńskich i węgierskich i tylko 8% litewskich.

Inne dodatki otrzymuje:

- 25% ankietowanych z Węgier,
- 17% z Polski i Rumunii,
- 4% z Litwy.

WYSOKOŚĆ PODSTAWY NETTO

	Średnia	Mediana
Polska (kierowcy)	2 519 zł	2 064 zł
Polska (pracodawcy)	2 969 zł	2 250 zł
Rumunia	2 459 zł	1 819 zł
Węgry	2 328 zł	2 006 zł
Litwa	2 506 zł	2 103 zł

Widzimy zatem, że podstawa wynagrodzenia kierowcy jest bardzo podobna w każdym z analizowanych krajów i stanowić może nawet tylko 1/3 całej kwoty, jaka wpływa na ich konto.

Wśród dodatków jakie wymieniają ankietowani są również takie jak:

- premia roczna lub 13 pensja
- dodatek za oszczędną jazdę
- premia za przejechane kilometry
- dodatek za pracę w weekendy
- dodatek do pracy przy materiałach niebezpiecznych
- dodatek nocny i za nadgodziny
- premia od frachtu

- dodatek za dyżury i dyspozycyjność
- premia za punktualność
- premia za utrzymanie czystości
- dodatek za załadunek i rozładunek

Powyższa lista jest bardzo interesująca. O ile część z wymienionych dodatków, jest rzeczywistym dodatkiem i ekstra premią, to nie stanowi problemu. Niektóre z nich są jednak nielegalne, ale jak widać niestety nadal przez pracodawców stosowane - dotyczy to chociażby uzależniania wynagrodzenia od wartości frachtu albo liczby przejechanych kilometrów. Dodatek za punktualność również budzi wątpliwości. Kierowca często nie ma wpływu na sytuację i utrudnienia na trasie, a przez to by uzyskać ten dodatek może prowadzić do sytuacji niebezpiecznych na drodze - czy to przekraczając dopuszczalny czas jazdy, czy łamiąc inne przepisy ruchu drogowego.

Podsumowując, choć wynagrodzenie kierowcy jest atrakcyjne, o czym przekonamy się w dalszej części rozdziału, to nie jest pozbawione mankamentów. Nie ulega wątpliwości, że z czasem mogą w tym obszarze zachodzić zmiany, bo takie oczekiwania wysuwają sami pracownicy oraz reprezentujące ich związki zawodowe. Niezbędna jest tu jednak rozważa i ostrożność, aby ewentualne zmiany przepisów nie wygenerowały obciążeń dla branży, których może ona nie unieść.

CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA KIEROWCY

Biorąc pod uwagę zarobki kierowców zawodowych w Polsce, niezależnie od charakteru wykonywanej pracy, typu obsługiwane pojazdu, systemu i realizowanych tras - uzyskaliśmy wyniki jak poniżej. Porównujemy je do wyników badań prowadzonych w poprzednich latach. Warto nadmienić, że ankiety w latach 2017 i 2018 były prowadzone w pierwszych kwartałach, najnowsze badanie prowadzone było w czwartym kwartale 2019 roku. Podane kwoty stanowią całkowite wynagrodzenie "na rękę", na które składają się podstawa, diety, premie i inne dodatki.

MIESIĘCZNE ZAROBKI KIEROWCÓW ZAWODOWYCH (W Zł.)

	KIEROWCY			PRACODAWCY
	2017	2018	2019	2019
Średnia	5032	5218	6121	5911
Mediana	4800	5000	6300	6000

Jak widać deklarowana kwota na koniec 2019 roku jest znacznie wyższa od tej z początku 2018 roku. Wzrost w przypadku średniej wynosi ponad 17%, a w przypadku mediany aż 26%. Różnice pomiędzy deklaracjami kierowców i pracodawców wahają się w przedziale 4-5 procent.

Nasza analiza wykazała również, że kierowcy zatrudnieni w oparciu o własną działalność gospodarczą zarabiają średnio 500 zł więcej od kierowców pracujących na podstawie umowy o pracę. Podobnie jest w każdym z badanych krajów. Wyjątek stanowi jedynie Litwa, gdzie zdecydowanie bardziej opłaca się pracować na umowie o pracę niż prowadząc własną działalność gospodarczą. Najmniej zarabiają osoby pracujące w oparciu o umowę-zlecenie. Są to jednak kierowcy pracujący wyłącznie w ruchu lokalnym i nie są to częste przypadki.

Dane są o tyle ciekawe, że mimo tej wyraźnej różnicy, kierowcy zawodowi raczej nie odczuwają zmian. W tym samym badaniu tylko 5% ankietowanych deklaruje, że ich zarobki w od ostatniego roku wzrosły, a aż 75% twierdzi, że pozostają bez zmian. Zupełnie inaczej jest w przypadku pracodawców. Tutaj aż 69% z ankietowanych twierdzi, że w ciągu ostatniego roku podniosło wynagrodzenia truckerom, z czego aż 29% deklaruje, że były to podwyżki rzędu kilkunastu, a w 3% przypadków nawet powyżej 20%. Żadna z ankietowanych firm nie wykazała wzrostów powyżej 30%.

Powyższa informacja dotycząca uśrednionych wynagrodzeń jest jednak uogólnieniem. Zarobki kierowców zależą od bardzo wielu czynników, do których można zaliczyć chociażby typ obsługiwanej pojazdu, któremu możemy przyjrzeć się spoglądając na poniższe zestawienie.

MIESIĘCZNE ZAROBKI KIEROWCÓW (W ZŁ.), A TYP OBSŁUGIWANEGO POJAZDU WEDŁUG KIEROWCÓW

	POLSKA		RUMUNIA		LITWA		WĘGRY	
	Średnia	Mediana	Średnia	Mediana	Średnia	Mediana	Średnia	Mediana
KIEROWCA BUSA	5478	6000	4 066	4 066	5885	5088	4795	4795
KIEROWCA CIĘŻARÓWKI (SOŁÓWKI)	5440	5600	3 019	2 336	7017	6360	5877	5754
KIEROWCA ZESTAWU (Z NACZEPĄ)	6207	6400	3 256	2 150	6695	6360	6267	6394

MIESIĘCZNE ZAROBKI KIEROWCÓW (W ZŁ.), A TYP OBSŁUGIWANEGO POJAZDU WEDŁUG POLSKICH PRACODAWCÓW

	Średnia	Mediana
KIEROWCA BUSA	5478	6000
KIEROWCA CIĘŻARÓWKI (SOLÓWKĄ)	5440	5600
KIEROWCA ZESTAWU (Z NACZEPĄ)	6207	6400

Co ciekawe, z wyników naszej ankiety wynika, że kierowcy z Polski wcale nie zarabiają najlepiej. Oczywiście należy pamiętać, że różnice zależą również od wahań kursu euro. Spoglądając jednak na średnią, najlepiej w tym zestawieniu wypadają Litwini, którzy mogą zarabiać nawet ponad 7 tys. zł. Sytuacja wygląda inaczej w przypadku mediany. Oznacza to, że w przypadku Litwy występuje większe rozwarstwienie w dochodach kierowców. Najbardziej zróżnicowane pomiędzy krajami są zarobki kierowców busów i ciężarówek typu solo. W przypadku kierowców zestawu z naczepą, za wyjątkiem Rumunii, która wyraźnie tutaj odbiega o pozostałych krajów, zarobki są bardzo podobne i nie różnią się znacznie od tych deklarowanych przez pracodawców z Polski. Kierowcy z Rumunii, otrzymują znacznie niższe wynagrodzenie.

MIESIĘCZNE ZAROBKI KIEROWCÓW (W ZŁ.), A RODZAJ OBSŁUGIWANEGO RUCHU WEDŁUG KIEROWCÓW

	POLSKA		RUMUNIA		LITWA		WĘGRY	
	Średnia	Mediana	Średnia	Mediana	Średnia	Mediana	Średnia	Mediana
LOKALNY	5 105	4 550	3 180	2 438	4 762	3 922	4 795	4 795
KRAJOWY	5 355	5 000	3 969	3 892	4 605	4 452	4 435	4 473
MIĘDZY-NARODOWY (UE)	6 374	6 500	3 184	2 175	7 115	6 784	6 508	6 394
MIĘDZY-NARODOWY (POZA UE)	5 698	6 000	B/D	B/D	6 267	6 148	7 030	7 030

MIESIĘCZNE ZAROBKI KIEROWCÓW (W ZŁ.), A RODZAJ OBSŁUGIWANEGO RUCHU WEDŁUG POLSKICH PRACODAWCÓW

	Średnia	Mediana
LOKALNY	3 638	4 000
KRAJOWY	5 355	5 000
MIĘDZYNARODOWY (UE)	4 662	4 800
MIĘDZYNARODOWY (POZA UE)	6 430	6 500

Na największe zarobki mogą liczyć kierowcy pracujący w ruchu międzynarodowym na terenie Unii Europejskiej. Podobna kwota jest deklarowana zarówno przez polskich kierowców i pracodawców, gdzie w obu wypadkach mediana zarobków wynosi dokładnie 6500 zł "na rękę". Oznacza to, że połowa badanych zarabia poniżej tej kwoty, a druga połowa powyżej. W takim ujęciu najgorzej wypadają ponownie kierowcy z Rumunii, mogący liczyć na wynagrodzenie nawet o połowę niższe od swoich kolegów z pozostałych analizowanych krajów. Jak się okazuje, to kierowcy z Litwy mogą liczyć na najwyższe dochody, ale tylko w wypadku transportu międzynarodowego. W ruchu lokalnym i krajowym najczęściej zarabiają kierowcy z Polski.

SYSTEM PRACY, A WYSOKOŚĆ ZAROBKÓW (W ZŁ.) WEDŁUG KIEROWCÓW

	POLSKA		RUMUNIA		LITWA		WĘGRY	
	Średnia	Mediana	Średnia	Mediana	Średnia	Mediana	Średnia	Mediana
3/1	6 454	6 500	3 645	1 951	1 951	6 784	6 173	7 030
4/1	6 996	6 500	2 981	2 107	2 107	7 632	6 903	6 776
6/2	7 157	6 500	2 630	2 173	2 173	6 996	5 245	5 508
2/1	6 154	6 500	2 892	2 218	2 218	6 360	7 746	7 030
PON-PT	5 971	6 000	3 877	4 240	4 240	5 088	5 419	5 241
KURSY JEDNODNIOWE	5 110	4 800	3 752	3 548	3 548	4 558	4 694	4 473

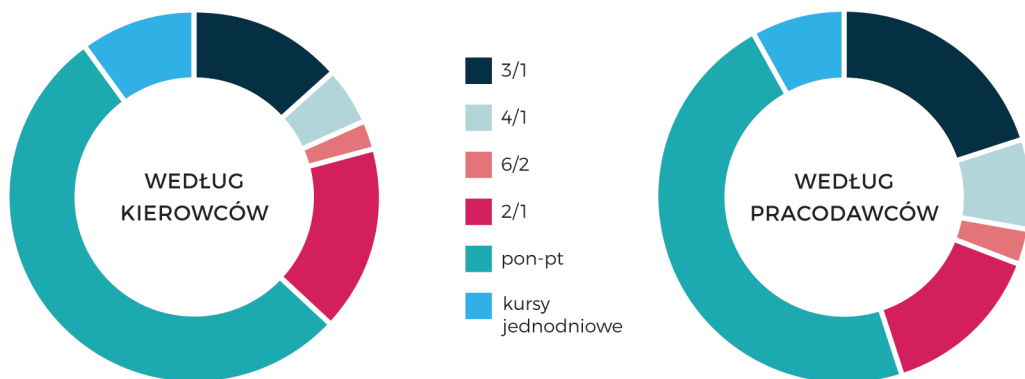
SYSTEM PRACY, A WYSOKOŚĆ ZAROBKÓW (W ZŁ.) WEDŁUG POLSKICH PRACODAWCÓW

	Średnia	Mediana
3/1	6 548	7 000
4/1	6 610	6 600
6/2	6 629	7 000
2/1	6 690	7 000
PON-PT	5 576	6 000
KURSY JEDNODNIOWE	4 253	4 000

Praca kierowcy zawodowego wiąże się z tym, że często jego domem jak i miejscem pracy jest kabina ciągnika siodłowego. To, ile czasu w niej spędza, zależy przede wszystkim od systemu pracy. Zwykle się system pracy określać w sposób np. 3/1 co oznacza, że trucker 3 tygodnie spędza w trasie, a następnie ma tydzień wolnego.

Z powyższego zestawienia wynika jednoznacznie, że im dłużej kierowca pozostaje poza domem, to na większe wynagrodzenie może liczyć. Ma to też bezpośredni związek z realizowanymi trasami. Systemy 3/1, 4/1 czy 6/2 to kursy w transporcie międzynarodowym, co wiąże się zawsze z większą kwotą wynikającą z wypłacanych diet.

POPULARNOŚĆ SYSTEMÓW PRACY W POLSKICH FIRMACH



W polskich firmach najpopularniejszym systemem pracy stanowią kursy tygodniowe - pięciodniowe od 43 do 47%. Na drugim miejscu jest system 3/1. Najrzadziej dziś stosowanym systemem jest 6/2 a zaraz przed nim 4/1.

STAŻ PRACY, DOŚWIADCZENIE I WIEK, A WYNAGRODZENIE KIEROWCÓW

W naszym badaniu staraliśmy się określić również czy doświadczenie w pracy ma wpływ na wysokość wynagrodzenia. Okazuje się, że tylko w pewnym stopniu. Da się oczywiście zauważyć, i dotyczy to wszystkich analizowanych krajów, że najmniej zarabiają kierowcy początkujący, czyli tacy, którzy pracują mniej niż 3 lata w zawodzie. Ich zarobki są wtedy niższe od kilku do kilkunastu procent od najbardziej doświadczonych. Granicą przy której widać wyraźny wzrost jest okres 5 lat doświadczenia. Jej przekroczenie powoduje, że staż nie ma już większego wpływu na uzyskiwane zarobki.

Inaczej jest jednak w przypadku wieku. Na najwyższe zarobki liczyć mogą kierowcy po ukończeniu 30 roku życia, ale przed ukończeniem 50 lat. Osoby spoza tego przedziału, zarówno te młodsze jak i starsze zarabiają nawet do 10% mniej. Jest to jednak uzasadnione tym, że w przypadku młodszych kierowców ma to często związek z mniejszym stażem pracy (początkujący), a kierowcy w wieku 50+ częściej decydują się na przesiadkę z ruchu międzynarodowego na krajowy, aby częściej być w domu.

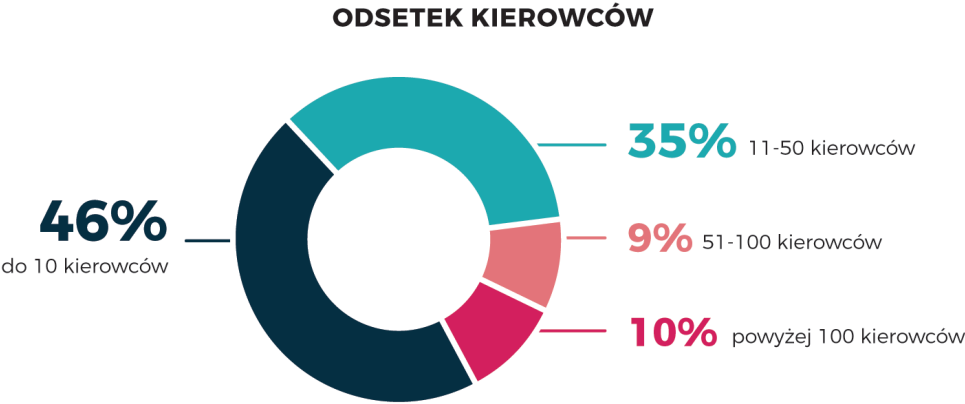
Nasze badanie pokazuje również, że staż pracy ma wpływ na uzyskiwane zarobki i jest odpowiednio premiovany. Osoby, które krócej pracują u aktualnego pracodawcy, zarabiają czasem nawet 10% mniej niż ci, którzy pracują 5 lat lub dłużej w tej samej firmie.

WIELKOŚĆ FIRMY, A ZAROBKI

LICZBA PRACOWNIKÓW A ZAROBKI

	Średnia	Mediana
DO 10 PRACOWNIKÓW	5 743 zł	6 000 zł
11-50 PRACOWNIKÓW	5 847 zł	6 000 zł
51-250 PRACOWNIKÓW	5 984 zł	6 500 zł
POWYŻEJ 250 PRACOWNIKÓW	7 136 zł	7 000 zł

Wielkość firmy ma znaczenie. Im firma zatrudnia więcej pracowników tym wyższe wynagrodzenie uzyskują pracujący w nich kierowcy. Różnice pomiędzy tymi najmniejszymi, a największymi w przypadku średniej mogą wynosić nawet 25% - co pokazują tabele poniżej.

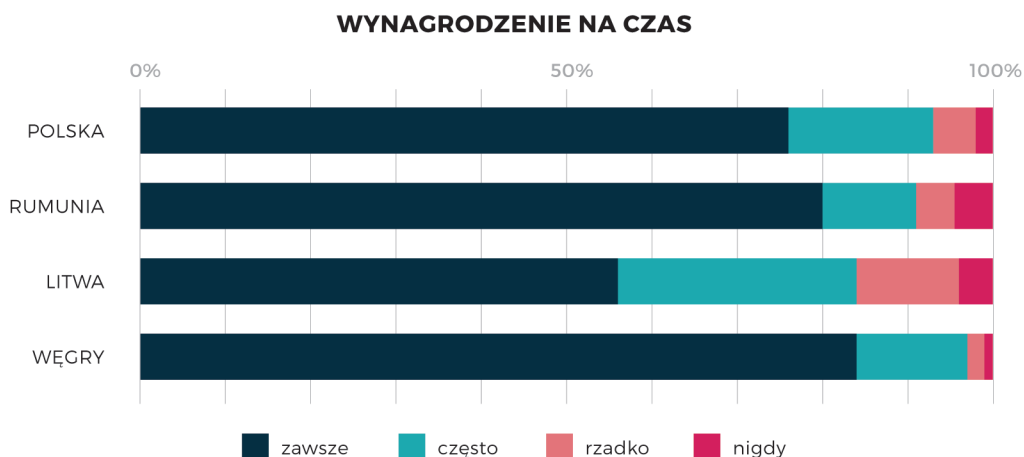


Jednak w powyższym akapicie mówimy o wielkości firmy uwzględniającej wszystkich zatrudnionych w niej osób. W przypadku firm przez nas analizowanych, 46% z nich zatrudnia mniej niż 10 kierowców, a kolejne 35% mniej niż 50 (co łącznie daje 81%). Tylko niespełna 20% spośród firm zatrudnia więcej niż 50 kierowców zawodowych.

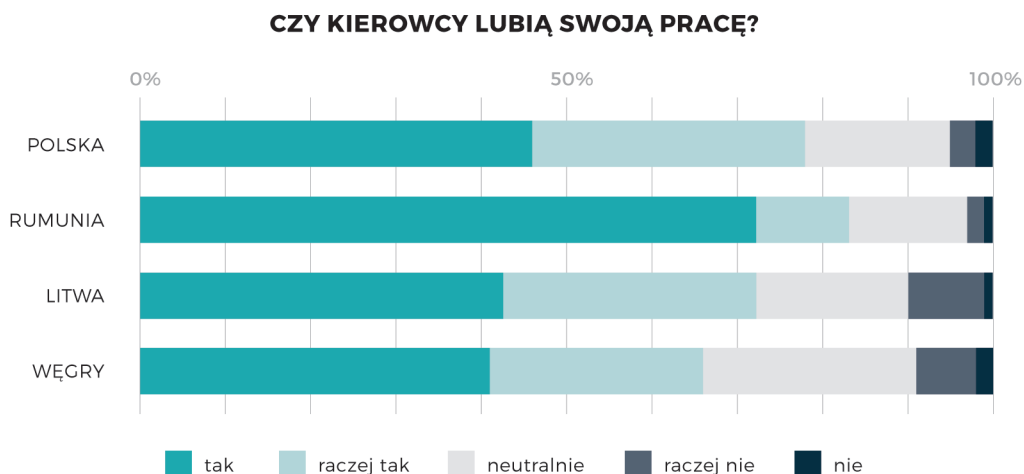
	POLSKA	RUMUNIA	LITWA	WĘGRY
Dodatkowe ubezpieczenie	22%	10%	13%	18%
Telefon służbowy do celów prywatnych	30%	39%	19%	25%
Karty sportowe	3%	0%	0%	1%
Prywatna opieka medyczna	6%	8%	2%	4%
Bony okolicznościowe	10%	5%	1%	6%
Dopłata do dojazdów do pracy	10%	22%	11%	18%
Dofinansowanie kursów i szkoleń	12%	5%	13%	24%
Świadczenia socjalne	7%	2%	3%	10%

Oprócz wymienionych w tabeli benefitów pozapłacowych, jakie otrzymują kierowcy zawodowi, pojawiały się też takie opcje, które są doceniane przez pracowników jak m.in.: parkowanie koło domu, samochód służbowy do dojazdów do pracy albo wygodne ubranie robocze.

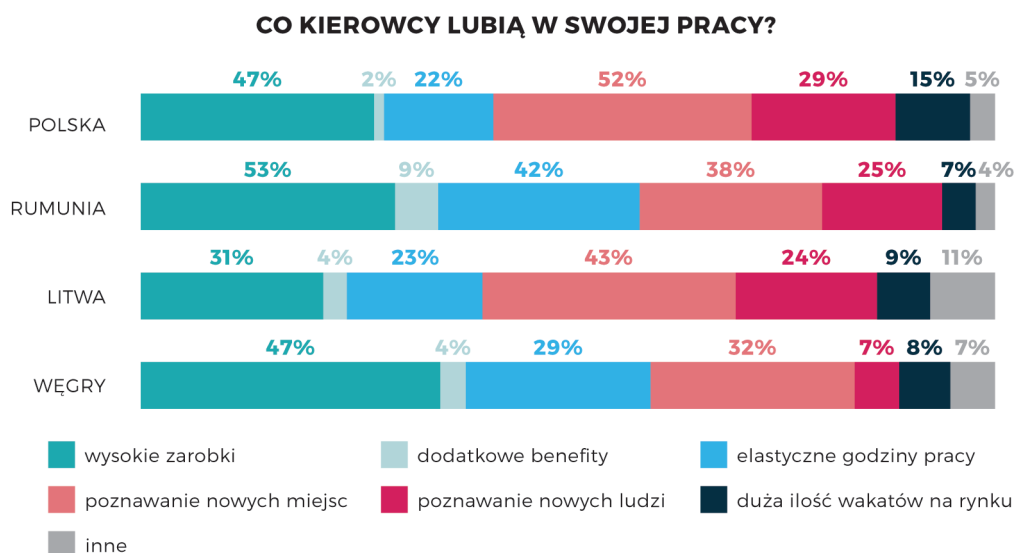
POZIOM SATYSFAKCJI KIEROWCÓW ZAWODOWYCH



Czy kierowcy dostają wynagrodzenie na czas? Jak pokazuje powyższa tabela, sytuacja jest daleka od idealnej. W Polsce tylko 3/4 kierowców zawodowych deklaruje, że pieniądze dostaje zawsze na czas. Dużo gorzej wygląda sytuacja na Litwie, gdzie aż 16% kierowców wynagrodzenie dostaje na czas rzadko lub nigdy. W Polsce odsetek ten wynosi 6% i jest to o 6 punktów procentowych za dużo. Ten stan zdecydowanie negatywnie wpływa na poziom satysfakcji każdego pracownika.



Kierowcy co do zasady lubią swoją pracę. Najgorzej jest na Litwie i można to wiązać m.in. z terminowością wynagrodzeń. Swojej pracy nie lubi tylko 5% polskich kierowców, a jeszcze mniej, bo 3% - kierowców rumuńskich. Około 1/5 do 1/4 truckerów ma raczej neutralny stosunek do swojego zawodu. Pozytywną informacją na pewno jest to, że około 8 na 10 kierowców z Polski i Rumuni lubi swój zawód i jak sprawdziliśmy, nie ma to większego związku z wysokością zarobków (która jest z pewnością względna). To może sugerować, że to atmosfera w pracy jak również relacje z przełożonymi mają duże znaczenie.

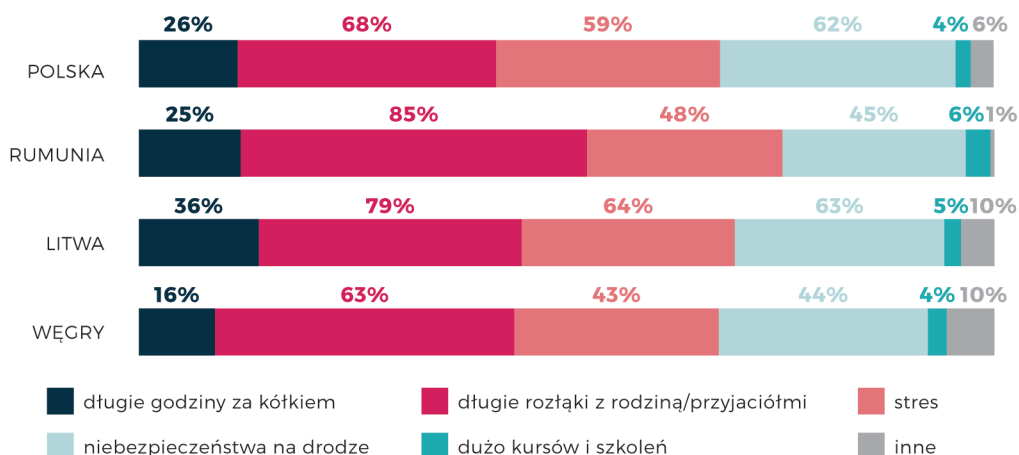


Choć często spotykamy się z opinią, że kierowcy zarabiają za mało (choćabyż ze względu na liczbę godzin spędzonych w pracy), to jednak wysokość zarobków jest najczęściej wymieniana jako to, co lubią w swojej pracy. Idzie to w parze z możliwością poznawania nowych miejsc, a także elastycznymi godzinami pracy. Za wyjątkiem kierowców węgierskich, którzy w tym wypadku odstają, co czwarty kierowca z pozostałych analizowanych krajów lubi poznawać nowych ludzi. Jeden kierowca na dziesięciu docenia też to, że na rynku pracy jest sporo wakatów, co daje im poczucie wolności wyboru pracodawcy i możliwości zmiany pracy gdyby coś szło nie tak u obecnego pracodawcy.

Wśród innych, padają takie kwestie jak:

- tygodniowe przerwy ze znajomymi z firmy
- po prostu prowadzenie pojazdów
- tydzień lub dwa wolnego
- duża samodzielność

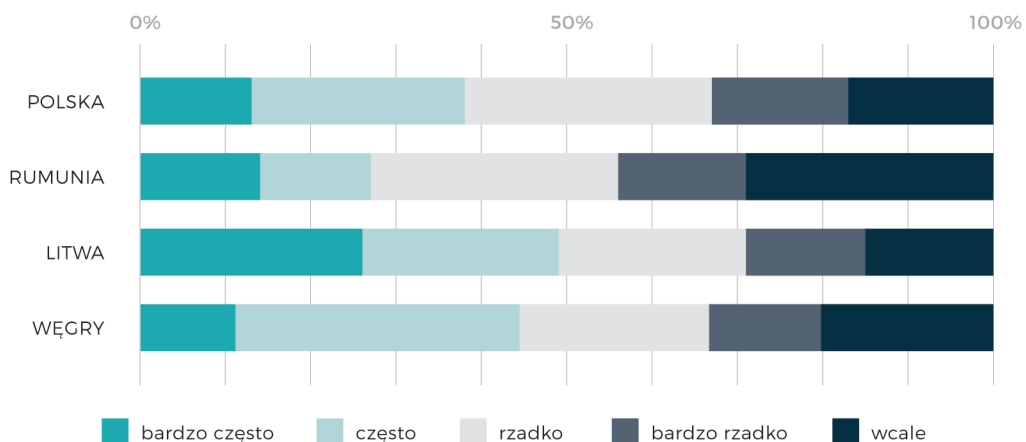
CZEGO KIEROWCY NIE LUBIĄ?



To co najbardziej doskwiera kierowcom zawodowym, to długie rozłąki z najbliższymi, stres i zagrożenia na drodze. A to co pojawia się najczęściej wśród innych niedogodności to:

- brak miejsc parkingowych szczególnie na bezpiecznych parkingach
- stary sprzęt i niekompetentne kierownictwo
- długie postoje na rozładunku/załadunku (i brak zaplecza sanitarnego dla kierowców)
- problemy z magazynami i zagrożenie ze strony złodziei
- komunikacja ze spedycją
- nieuczciwi pracodawcy
- traktowanie przez służby kontrolne

CZY KIEROWCY MYŚLĄ O ZMIANIE ZAWODU?



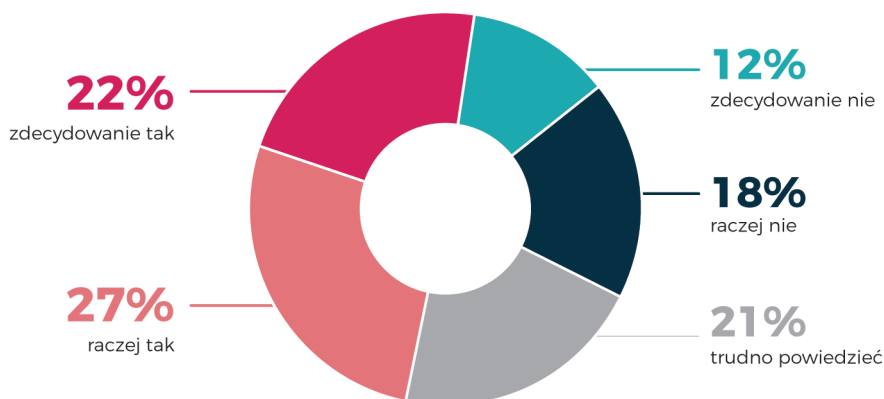
To co może szczególnie wzbudzać niepokój w branży transportu drogowego to fakt, że wielu kierowców często myśli o zmianie zawodu. Nawet jeśli lubi swoją pracę. Ma to związek z tym, że dla wielu truckerów nie jest to praca na całe życie. Nasza analiza wskazuje jednak również to, że istnieje korelacja między wysokością zarobków, a rozważaniami dotyczącymi zmiany pracy. Nie bez wpływu pozostaje również atmosfera w pracy oraz inne niedogodności - szczególnie rozłąka z rodziną.

Gdy od lat mówi się, że na rynku pracy wciąż brakuje profesjonalnych kierowców, pracodawcy powinni coraz większą uwagę zwracać na poziom satysfakcji z pracy kierowców. I nawet gdy wydaje się, że na niektóre czynniki nie mamy wpływu (np. brak bezpiecznych miejsc parkingowych), to jednak zawsze są sposoby by wywierać presję na decydentów na poziomie krajowym jak i europejskim. Warto chociażby aktywnie wspierać organizacje pracodawców oraz organizacje branżowe, które działają w interesie całej branży - zarówno przedsiębiorców, jak i kierowców zawodowych.

SYTUACJA NA RYNKU PRACY Z PUNKTU WIDZENIA PRZEDSIĘBIORCÓW

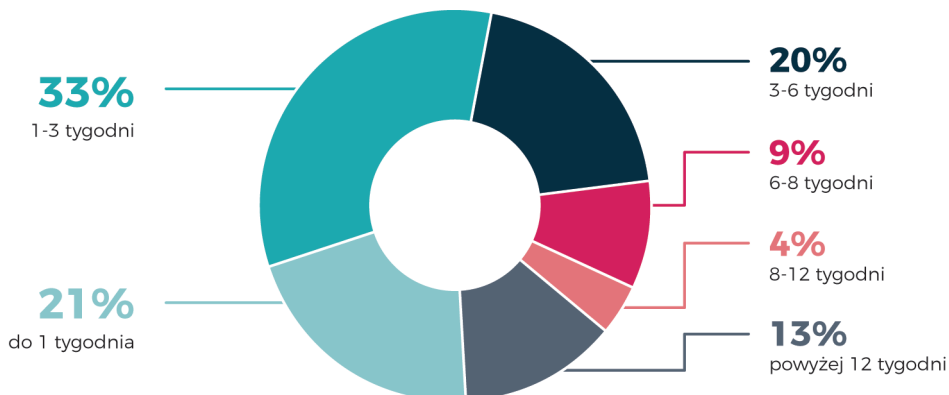
Niemal co druga firma deklaruje, że ma problemy ze znalezieniem kierowcy, gdy pojawia się taka potrzeba. Wyłącznie 12% w ogóle nie ma z tym problemu.

CZY POLSKIE FIRMY MAJĄ PROBLEM ZE ZNALEZIENIEM KIEROWCÓW?



Warto się zawsze zastanowić nad tym, dlaczego są firmy, do których zawsze znajdują się chętni do pracy i tylko na to czekają, ale i takie do których nie ma kolejki zainteresowanych.

ILE CZASU ŚREDNIO FIRMY POTRZEBUJĄ NA ZNALEZIENIE KIEROWCY ZAWODOWEGO?



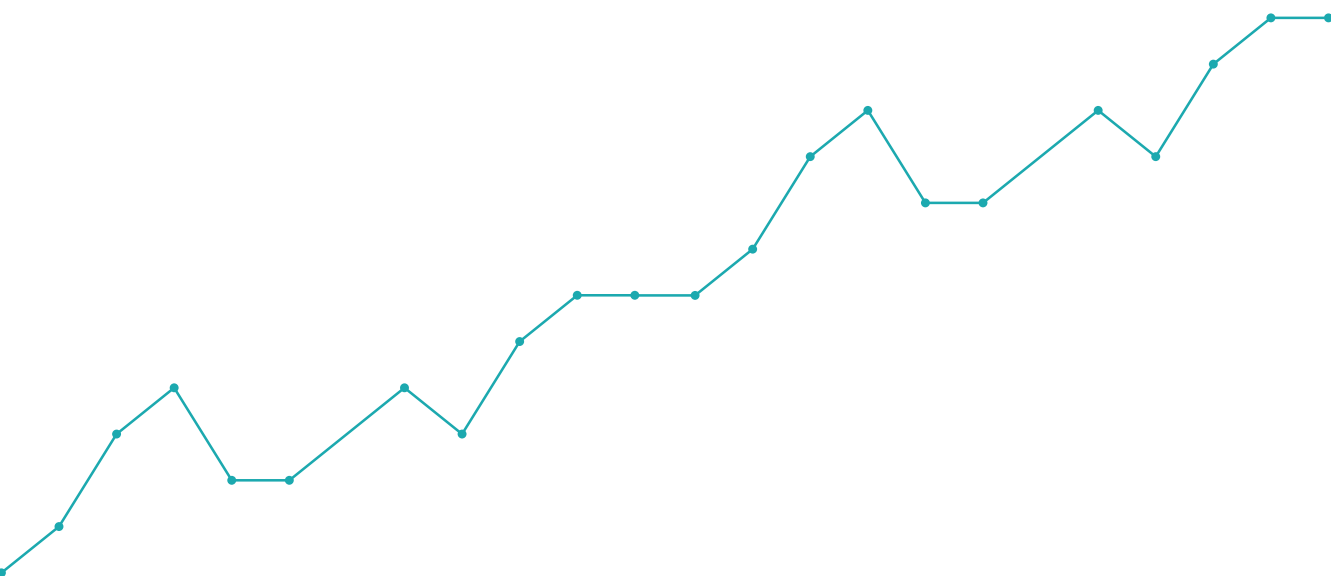
Połowa z badanych firm radzi sobie ze znalezieniem kierowcy w czasie krótszym niż 3 tygodnie. Na rynku funkcjonują jednak i takie, które potrzebują nawet 3 miesięcy na uzupełnienie wakatów.

CZY ROTACJA KIEROWCÓW STANOWI PROBLEM DLA PRACODAWCÓW?

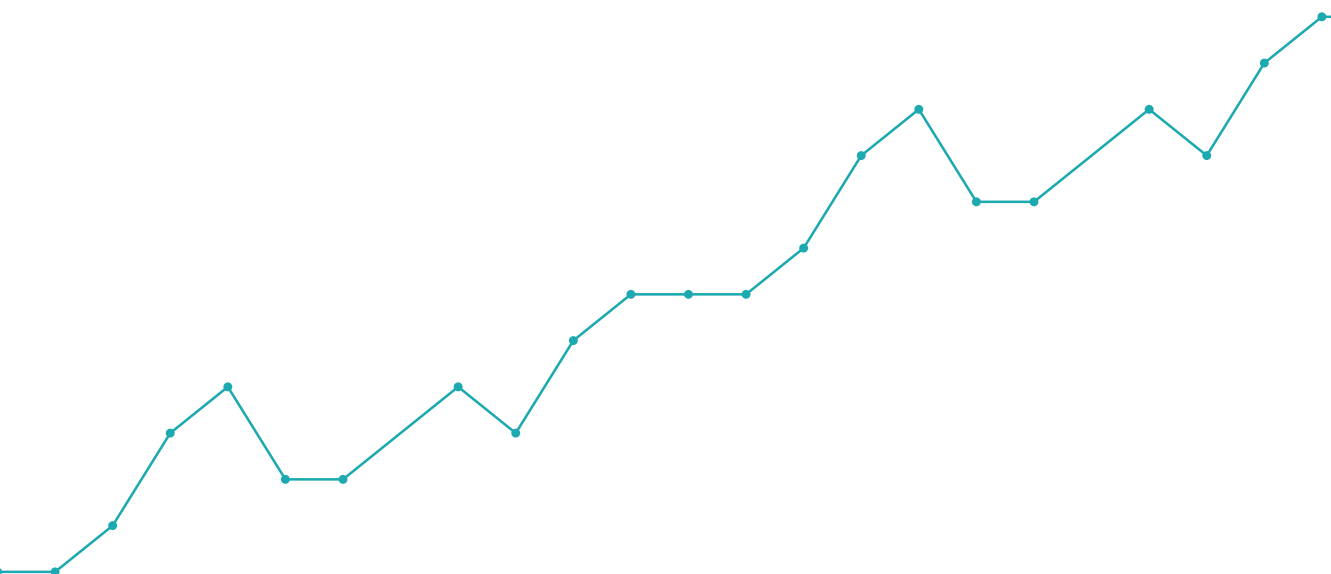
	Odsetek firm	Średnia	Mediana
Firmy, które nie mają problemu z rotacją.	27%	6 227 zł	6 500 zł
Firmy, które mają rotację, ale nie utrudnia ona bieżącej działalności	35%	6 206 zł	6 500 zł
Firmy, które mają rotację i wpływa ona negatywnie na realizację zleceń transportowych	20%	5 569 zł	6 000 zł
Firmy, które mają rotację i powoduje ona utratę korzyści w wyniku mniejszej ilości realizowanych zleceń	13%	5 405 zł	5 250 zł

3 na 10 firm nie ma w ogóle problemu z rotacją, a taki sam odsetek boryka się z rotacją, która wywiera negatywne skutki na realizację operacji biznesowych, a w efekcie również generuje straty. Nasza analiza wykazuje, że istnieje tu jednoznaczna korelacja - im gorzej wynagradzani kierowcy, tym większa rotacja i narażenie na straty materialne. Czy oszczędność na wynagrodzeniach dla pracowników to dobry model biznesowy?





6



MINIMALNE WYNAGRODZENIE DLA KIEROWCÓW CIĘŻARÓWEK W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

W ostatnich latach kilka państw Unii Europejskiej zdecydowało się na wprowadzenie krajowych przepisów ustanawiających podstawowe zasady delegowania pracowników do pracy na ich terytorium, regulujących w szczególności kwestię płacy minimalnej. Mają one wpływ na działalność polskich przewoźników, którzy realizują przewozy międzynarodowe w oparciu o delegowanie pracowników.

NIEMCY

Niemcy są jednym z pierwszych państw członkowskich UE, które zdecydowały się na wprowadzenie przepisów o płacy minimalnej dla pracowników delegowanych na terytorium tego kraju.



Odpowiednia ustawa (Gesetz zur Regelung eines Allgemeinen Mindestlohnes-Mindestlohngesetz, czyli tzw. MiLoG) zaczęła obowiązywać 1 stycznia 2015 r.

Obejmuje ona także delegowanych pracowników realizujących przewozy. Mowa tu o następujących operacjach:

- kabotażu – transportu krajowego na terytorium Niemiec, wykonywanego przez polską firmę przewoźniczą,
- transportu międzynarodowego z załadunkiem bądź rozładunkiem na terytorium Niemiec,
- doładunku lub częściowym rozładunku na terytorium Niemiec.

KOGO OBEJMUJE PŁACA MINIMALNA?

MiLoG obejmuje zarówno kierowców zatrudnionych na umowę o pracę, jak i na umowę zlecenie. Zasadniczo kierowca, który w ramach własnej działalności gospodarczej świadczy usługi przewoźnikowi, nie podlega przepisom MiLoG, chyba że działalność ta ma charakter fikcyjny. Organy kontrolne w Niemczech mogą tak stwierdzić, jeśli kierowca prowadzący własną działalność gospodarczą przykładowo osiąga więcej niż 5/6 przychodów od jednego przewoźnika albo prowadzi pojazd do niego należący oraz otrzymuje wynagrodzenie za godziny pracy, a nie za konkretne zlecenie.

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Zgodnie z postanowieniami MiLoG, każdy polski przewoźnik-pracodawca jest zobowiązany do:

- zgłoszenia oddelegowania pracownika do pracy na terenie Niemiec (za pomocą systemu elektronicznego dostępnego na stronie internetowej www.zoll.de w rubryce „Dienste und Datenbanken” lub www.meldeportal-mindestlohn.de),
- wypłacania wynagrodzenia minimalnego,
- potwierdzenia odpowiednimi dokumentami spełniania wymogów stawianych przez MiLoG,
- przechowywania i dostarczenia dokumentów (w języku niemieckim) na żądanie niemieckiej administracji celnej ZOLL.

STAWKI I SKŁADNIKI MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA

Zgodnie z zaleceniem niemieckiej Komisji ds. płacy minimalnej, stawki minimalnego wynagrodzenia wynoszą od 1 stycznia 2019 r. 9,19 euro za godzinę, a z początkiem 2020 r. wzrosną do 9,35 euro. Kwestia składników pensji kierowcy, które można zaliczyć jako wynagrodzenie, od początku obowiązywania MiLoG-u budziła wiele wątpliwości.

W listopadzie 2017 r. Federalne Ministerstwo Finansów zmieniło stanowisko w zakresie elementów składowych niemieckiej płacy minimalnej, na korzyść dla polskich przedsiębiorstw. To efekt wyroków, jakie zapadły w Federalnym Sądzie Pracy.

Od 11.2017 r. w niemieckiej płacy min. uwzględniane są następujące dodatki:

- wynagrodzenie za nadgodziny,
- premie akordowe,
- premie jakościowe,

- dodatki za nadgodziny oraz za pracę w niedzielę i święta,
- dodatki za pracę w trudnych lub niebezpiecznych warunkach.

Jako elementu składowego płacy minimalnej nie można zaliczyć dodatku za pracę w nocy.

KARY

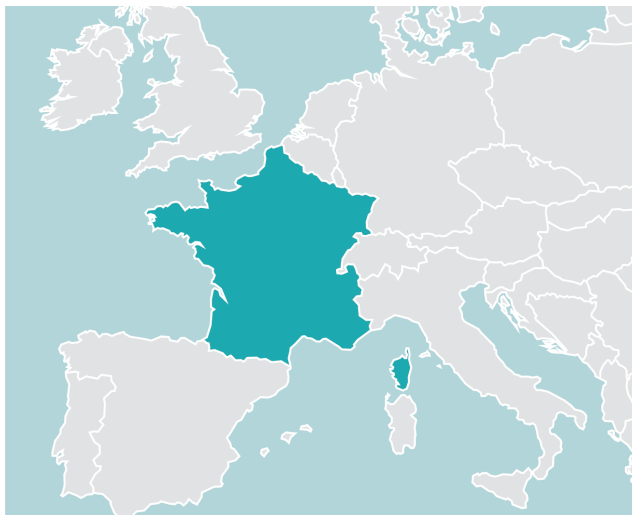
Za naruszenie zapisów ustawy MiLoG grożą surowe grzywny:

- do 30 tys. euro za naruszenia związane z obowiązkiem właściwej dokumentacji, zgłoszeniem pracownika w portalu internetowym, tolerancją i współpracą w czasie kontroli;
- do 500 tys. euro za niewypłacenie lub braku terminowej wypłaty stawki minimalnej dla pracownika lub pracownika podwykonawcy.

FRANCJA

W ślad za Niemcami, półtora roku później, poszli Francuzi. 1 lipca 2016 r. we Francji weszły w życie przepisy wykonawcze do ustawy nr 2015-990 o rozwoju, działalności i równych szansach gospodarczych (Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité

des chances économiques), zwanej powszechnie Loi Macron od nazwiska projektodawcy, obecnie prezydenta kraju. Zgodnie z nimi, wszystkie międzynarodowe usługi transportowe świadczone na rzecz przedsiębiorstw mających swoją siedzibę we Francji, a także usługi świadczone z terytorium tego kraju w ramach kabotażu, podlegają regulacjom Loi Macron. Francuskie prawo, podobnie jak niemiecki MiLoG, nie obejmuje tranzytu.



W praktyce oznacza to, że każdy przewoźnik delegując kierowcę do pracy na terytorium Francji musi przestrzegać wszystkich przepisów ustawowych i wykonawczych, a także układów zbiorowych dla branży przewozowej.

KOGO OBEJMUJE PŁACA MINIMALNA?

Podobnie jak w Niemczech, we Francji przepisom o minimalnym wynagrodzeniu dla pracowników delegowanych, podlegają zarówno kierowcy zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę, jak i o umowę zlecenie. Co do zasady kierowca prowadzący działalność gospodarczą nie jest objęty Loi Macron. Jednak jeśli jego usługi świadczone na rzecz przewoźnika lub umowa z nim zawarta mają cechy stosunku pracy (np. kierowca wykonuje przewozy pojazdem należącym do zleceniodawcy), francuski urząd kontrolny może uznać, że trucker ten podlega przepisom ustawy o płacy minimalnej.

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Francuskie przepisy, które weszły w życie w połowie 2016 r., nakładają na zagranicznych przewoźników realizujących transport na terenie Francji następujące obowiązki:

- obowiązek wypłacania minimalnego wynagrodzenia (SMIC) w wysokości co najmniej 10,10 euro brutto za godzinę pracy na terytorium Francji,
- obowiązek wyznaczenia przedstawiciela na terytorium Francji, który dysponuje francuskim numerem telefonu i biegle zna francuski,
- obowiązek wypełniania dla każdego kierowcy zaświadczenia o delegowaniu (za pośrednictwem platformy SIPSI dostępnej na stronie <https://www.sipsi.travail.gouv.fr/>),
- obowiązek posiadania przez kierowcę odpowiednich dokumentów przetłumaczonych na język francuski,
- obowiązek przechowywania dokumentacji pracowniczej związanej z delegowaniem.

STAWKI I SKŁADNIKI MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA

We Francji, inaczej niż w Niemczech, dodatki wypłacane pracownikom w ramach zwrotu kosztów przejazdów, zakwaterowania lub wyżywienia, nawet jeśli mają charakter ryczałtowy, nie są uważane za składową wynagrodzenia. Nie można ich zatem zaliczyć jako części płacy minimalnej.

Wysokość stawki minimalnego wynagrodzenia na terytorium Francji zależna jest od:

- rodzaju (dmc) pojazdu, którym kierowca wykonuje transport,
- stażu pracy w danym przedsiębiorstwie,
- tego, czy transport wykonywany jest w dni powszednie, dni wolne od pracy bądź w niedziele.

Stawki wynagrodzenia godzinowego obowiązujące od 1 czerwca 2019 r.

KOSZTY ZATRUDNIENIA KIEROWCY CIĘŻARÓWKI W SKALI ROKU W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

WSPÓŁCZYNNIK	KIEROWCY	Stawka godzinowa brutto od 1.06.2019 r. (w euro)
110 M - 115 M - 118 M - 120 M	Kierowcy pojazdów o dmc poniżej 3,5 t oraz o dmc od 3,5-11 t	10,10
128 M	Kierowcy pojazdów o dmc od 11 do 19 t	10,13
138 M	Kierowcy pojazdów o dmc powyżej 19 t	10,15
150 M	Wysoce wykwalifikowani kierowcy ciężarówek	10,39

Zgodnie z porozumieniem zbiorowym kierowcy ze stażem ponad 2-, 5-, 10- i 15-letnim otrzymują stawki o odpowiednio 2, 4, 6 i 8 proc. wyższe niż podane w tabeli powyżej.

Ponadto kierowcy pracującemu **w niedzielę lub święto** przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za ten dzień w wysokości:

- 10,40 euro, jeśli czas pracy w niedzielę lub święto wynosi poniżej 3 godzin
- 24,20 euro jeśli czas pracy w niedzielę lub święto wynosi 3 godziny lub więcej.

KARY

Za naruszenia przepisów Loi Macron, nawet jeśli są one wynikiem pracy przedstawiciela wyznaczonego na terytorium Francji, odpowiada tylko i wyłącznie pracodawca. Sankcje za naruszenie obowiązków związanych z oddelegowaniem pracownika do pracy na terenie Francji można podzielić na karne oraz administracyjne.

Sankcje karne dzielą się na następujące kategorie:

- **grzywna 3 kategorii** – w maksymalnej wysokości 450 euro, w przypadku braku dokumentu umowy o pracę w kabinie pojazdu,
- **grzywna 4 kategorii** – w maksymalnej wysokości 750 euro, jeżeli zaświadczenie o oddelegowaniu nie znajduje się w kabinie pojazdu albo jego treść nie jest zgodna z obowiązującymi przepisami,
- **grzywna 5 kategorii** – w maksymalnej wysokości 1500 euro, w razie braku wypłaty ustawowego wynagrodzenia minimalnego lub obowiązującej miesięcznej płacy minimalnej.

Sankcje administracyjne:

Do końca lutego 2019 r. sankcje administracyjne za naruszenia związane z Loi Macron wynosiły do 2 tys. euro (4 tys. euro w przypadku powtarzającego się wykroczenia). Od 1 marca 2019 r. obowiązuje we Francji zaktualizowany ustawą nr 2018-771 Kodeks Pracy. Zgodnie z nim Inspekcja Pracy może nałożyć karę na przewoźnika w wysokości 4 tys. euro za każdego kierowcę i za każde jego przewinienie oraz 8 tys. euro za ponowne naruszenie o tym samym charakterze popełnione przez okres do 2 lat.

Grzywna ta wzrośnie o kolejne 50 proc. w przypadku kolejnego naruszenia w ciągu roku od dnia powiadomienia o ostrzeżeniu, dotyczącym wcześniejszego tego samego naruszenia. Inspektorzy biorą pod uwagę okoliczności, wagę naruszenia, zachowanie pracodawcy i jego możliwości finansowe. Kary mogą się kumulować, ale ich łączna wartość nie może przekroczyć kwoty **500 tys. euro**.

5 czerwca 2019 r. władze francuskie opublikowały nowy dekret zmieniający przepisy o delegowaniu pracowników oraz zaostrzający kary za nielegalną pracę.

Zgodnie z nim od 1 lipca br. przewoźnik może otrzymać następującą karę za naruszenia związane z delegowaniem kierowców do Francji:

- tymczasowego zawieszenia świadczenia usług
- oraz tymczasowego zawieszenia świadczenia usług do dwóch miesięcy.

Przed zastosowaniem sankcji czasowego zawieszenia świadczenia usług przedstawiciel pracodawcy lub pracodawca jest proszony o zajęcie stanowiska w sprawie naruszeń i grożącej sankcji w terminie od 1 do 3 dni od wezwania. Jeśli termin lub zakres wyjaśnień zostanie przekroczony, ze względu na powagę naruszenia, nakładana jest sankcja czasowego zawieszenia możliwości świadczenia usługi na okres do miesiąca. Decyzja zawiera szczegółowe uzasadnienie oraz tryb odwołania.



WŁOCHY

We Włoszech przepisy o minimalnym wynagrodzeniu dla pracowników delegowanych na terytorium tego kraju weszły w życie 22 lipca 2016 r. Włoski dekret 136/2016 z 17 lipca 2016 r. implementujący dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników



w ramach świadczenia usług nakłada na zagranicznych pracodawców obowiązki w bardziej ograniczonym zakresie, w porównaniu do niemieckich oraz francuskich przepisów. Obejmuje on jedynie kierowców realizujących na terytorium Włoch operacje kabotażowe, a więc wyklucza się tu przewozy międzynarodowe z załadunkiem lub rozładunkiem na terenie Włoch oraz tranzyt. Należy tu jednak podkreślić, że przepisami o płacy minimalnej objęci są również kierowcy realizujący kabotaż pojazdami o dmc poniżej 3,5 ton.

KOGO OBEJMUJE PŁACA MINIMALNA?

Zasadniczo włoskimi regulacjami o płacy minimalnej objęci są jedynie pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę. Natomiast kwestia wykonywania kabotażu przez pracowników samozatrudnionych lub w ramach umowy zlecenia, wciąż jest niewyjaśniona, ani przez sam dekret z lipca 2016 r., ani przez późniejsze rządowe interpretacje przepisów.

W celu uniknięcia ewentualnych sankcji i do czasu wydania przez włoski rząd odpowiednich instrukcji zaleca się jednak stosowanie włoskich przepisów o płacy minimalnej zarówno do samozatrudnionych kierowców wykonujących kabotaż we Włoszech, jak i kierowców zatrudnionych w oparciu o umowę cywilnoprawną (zlecenie).

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Przepisy o płacy minimalnej we Włoszech nakładają na przewoźników delegujących kierowców do operacji kabotażowych na terytorium tego kraju obowiązki:

- zgłoszenia oddelegowania (za pośrednictwem systemu teleinformatycznego Cliclavoro na 24 godziny przed datą rozpoczęcia okresu oddelegowania. Od 24 czerwca 2017 roku możliwe jest dokonywanie zgłoszenia pracowników raz na 3 miesiące),
- wypłaty minimalnego wynagrodzenia,
- ustanowienia przedstawiciela,
- sporządzenia i przechowywania odpowiedniej dokumentacji (przez okres delegowania oraz 2 lata po jego zakończeniu konieczne jest przechowywanie następujących dokumentów: umowy w języku włoskim, zaświadczenia A1, formularza zgłoszeniowego, ewidencji czasu pracy, pasków płac).

STAWKA MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA

Przewoźnik delegujący pracownika do wykonywania kabotażu na terytorium Włoch musi przestrzegać warunki zatrudnienia obowiązujące na terenie tego państwa, tj. warunków określonych w układzie zbiorowym pracy logistyki, transportu towarów i spedycji 2018-2019 (**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro logistica, trasporto merci e spedizione**). W 2020 roku zacznie obowiązywać nowy układ zbiorowy pracy dla branży. Wysokość stawki zależna jest od kategorii kierowcy. Dla polskich przewoźników realizujących kabotaż będą obowiązywały przede wszystkim następujące dwie kategorie:

- **„kategoria 3 Super”**, która dotyczy kierowców samochodów ciężarowych o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 8 ton. Dla niej miesięczna stawka obowiązująca od 1 października do końca tego roku wynosi **1 750,37 euro**.
- oraz **„kategoria 3”**, która obejmuje kierowców samochodów ciężarowych o dopuszczalnej masie całkowitej poniżej 8 ton. Stawka ta wynosi **1 703,51 euro**.

KARY

Włoskie przepisy, podobnie jak niemieckie i francuskie, przewidują dość surowe sankcje za wykroczenia związane z delegowaniem pracowników branży transportowej. Przykładowo, za niedopełnienie obowiązku informacyjnego w postaci zaniechania dokonania zgłoszenia pracownika grozi mandat w wysokości od 150 do 500 euro za każdego pracownika.

Z kolei w przypadku braku wymaganych dokumentów w pojeździe lub wystąpienia nieprawidłowości w tych dokumentach można spodziewać się od 1 tys. do 10 tys. euro grzywny. Powyższe sankcje, skumulowane, nie mogą przekraczać kwoty 150 tys. euro.

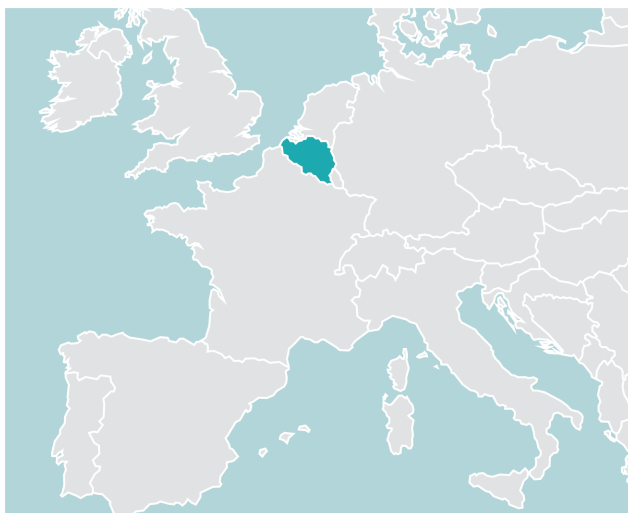
Natomiast za niedopełnienie obowiązku, jakim jest prowadzenie i przechowywanie wymaganej przez dekret dokumentacji, przewidziana jest kara w wysokości od 500

euro do 3 tys. euro za każdego pracownika. Za brak przedstawiciela do kontaktu z włoskimi organami kontroli i reprezentacji przedsiębiorcy grozi grzywna od 2 tys. do 6 tys. euro.

BELGIA

Obowiązek wypłaty minimalnego wynagrodzenia pracownikom delegowanym na terytorium Belgii wprowadziła ustawa Loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs. Płaca minimalna obowiązuje w przypadku:

- transportu na terytorium Belgii realizowanego przez przedsiębiorstwo z siedzibą w innym państwie członkowskim z udziałem pracownika/kierowcy wykonującego transport na zlecenie klienta belgijskiego lub przewoźnika belgijskiego (w związku z umową handlową zawartą między tymi dwoma przedsiębiorstwami),
- kabotażu.



OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Zgłoszenia należy dokonać każdorazowo za pośrednictwem platformy elektronicznej LIMOSA na okresy, w których wykonywane są przewozy podlegające pod konieczność wypłaty wynagrodzenia minimalnego na terytorium Belgii. Zagraniczny pracodawca nie musi wyznaczać reprezentanta na terytorium Belgii, a jedynie "osobę łącznikową", którą może być właściciel firmy bądź pracownik klienta. Natomiast kierowca musi mieć przy sobie, poza standardowymi dokumentami w pojeździe, również potwierdzenie zgłoszenia LIMOSA Document L1 (zaleca się również posiadanie zaświadczenia A1).

STAWKI PŁACY MINIMALNEJ W BELGII

Płaca minimalna w Belgii rozliczana jest zgodnie z warunkami układu zbiorowego dla sektora transportowego obowiązującego w Belgii (Transport routier et la logistique pour compte de tiers: sous-secteur personel roulant).

Oprócz stawki minimalnej za godzinę pracy, układ zbiorowy dla tej branży przewiduje również konieczność wypłaty innych dodatków (np. za godziny dyspozycyjności, stażowe, związane z podróżą służbową).

Płaca minimalna w Belgii zgodnie z układem zbiorowym dla branży transportowej (przewóz towarów) wynosi:

Kategoria kierowcy	38 h/tydzień (standardowy)	39h/tydzień i 6 dni płatnych
Kierowca pojazdu o ładowności do 7 ton	11,0060 euro/h	10,7240 euro/h
Kierowca pojazdu o ładowności od 7 do 15 ton	11,2535 euro/h	10,9650 euro/h
Kierowca pojazdu o ładowności powyżej 15 ton	11,6475 euro/h	11,3485 euro/h
Kierowca ADR (cysterny), pojazdu przegubowego, chłodni	11,3485 euro/h	11,6475 euro/h

KARY

Sankcje za brak lub spóźnione wykonanie deklaracji Limosa wynoszą od 2,4 tys. do 24 tys. euro. Natomiast grzywny od 400 euro do 4 tys. euro grożą w przypadku braku dokumentu w kabinie pojazdu.



HOLANDIA

Holenderskie przepisy o płacy minimalnej obejmują następujące operacje:

- transport międzynarodowy z załadunkiem lub rozładunkiem na terytorium Holandii,
- kabotaż na terenie tego kraju.

OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW

Na przewoźników, którzy delegują pracowników do realizacji wspomnianych wyżej przewozów w Holandii, tamtejsze prawo nakłada obowiązki:

- wypłacania minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w Holandii,
- wyznaczenia przedstawiciela (kierowca musi mieć przy sobie dane kontaktowe przedstawiciela; przedstawicielem może być pracownik firmy, jednak musi on władać językiem angielskim),
- przechowywania wymaganych dokumentów (umowa o pracę, karta wynagrodzeń, ewidencja czasu pracy, dokument potwierdzający wypłatę wynagrodzenia); mogą być przechowywane w siedzibie pracodawcy, ale przewoźnik musi je udostępnić w przypadku kontroli. Spod przepisów wyłączeni są kierowcy z własną działalnością, o ile realizują przewozy własnym pojazdem ciężarowym.

STAWKI WYNAGRODZENIA MINIMALNEGO

Ponieważ zgodnie z holenderskimi przepisami układy zbiorowe (tzw. CAO) dla branży przewozowej i logistycznej obowiązują jedynie przedsiębiorców z Holandii, zagraniczni przewoźnicy muszą stosować w przypadku delegowanych kierowców ogólnie obowiązujące stawki minimalnej płacy. Uzależnione są one od wieku pracownika i oraz liczby godzin pracy w tygodniu (prawo holenderskie nie określa bowiem liczby godzin pełnego etatu, za to w umowach o pracę wskazuje się: 36, 38 lub 40 godzin).

KARY

Za brak przechowywania dokumentów lub niestosowanie się do przepisów dotyczących płacy minimalnej dla pracowników delegowanych grozi kara administracyjna do 12 tys. euro.

STAWKI ZA GODZINĘ (W EURO) OBOWIĄZUJĄCE AKTUALNIE (OD 1 LIPCA 2019 R.)

WIEK PRACOWNIKA	>21 lat	20 lat	19 lat	18 lat	17 lat	16 lat	15 lat
36-godzinny tydzień pracy	10,49	8,39	6,30	5,25	4,15	3,62	3,15
38-godzinny tydzień pracy	9,94	7,95	5,96	4,97	3,93	3,43	2,99
40-godzinny tydzień pracy	9,44	7,55	5,67	4,72	3,73	3,26	2,84

STAWKI ZA GODZINĘ (W EURO) OBOWIĄZUJĄCE OD 2020 R.

WIEK PRACOWNIKA	>21 lat	20 lat	19 lat	18 lat	17 lat	16 lat	15 lat
36-godzinny tydzień pracy	10,60	8,49	6,36	5,30	4,19	3,66	3,19
38-godzinny tydzień pracy	10,05	8,05	6,03	5,03	3,97	3,47	3,02
40-godzinny tydzień pracy	9,54	7,64	5,73	4,77	3,77	3,30	2,87

LUKSEMBURG

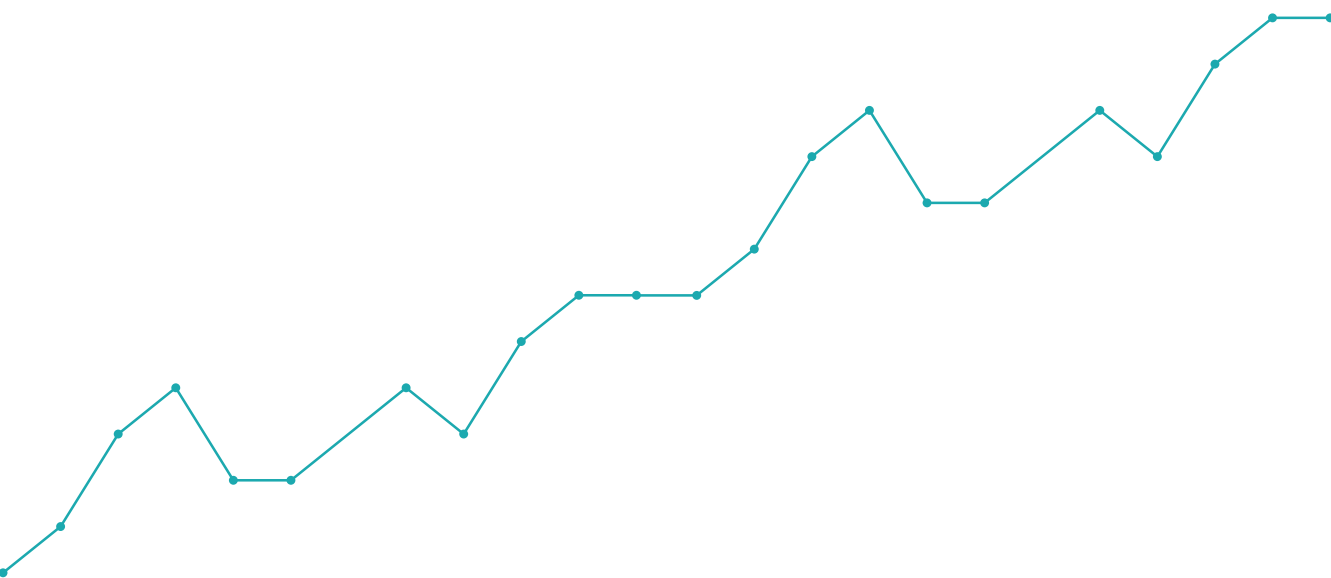
Luksemburg płaci minimalną dla delegowanych pracowników wprowadził w maju 2017 r. Przepisami objęty został kabotaż i transport międzynarodowy. Do obowiązków pracodawcy należało m.in. zgłoszenie delegowania, wyznaczenie przedstawiciela na terytorium Luksemburga, wypłacanie minimalnej kwoty



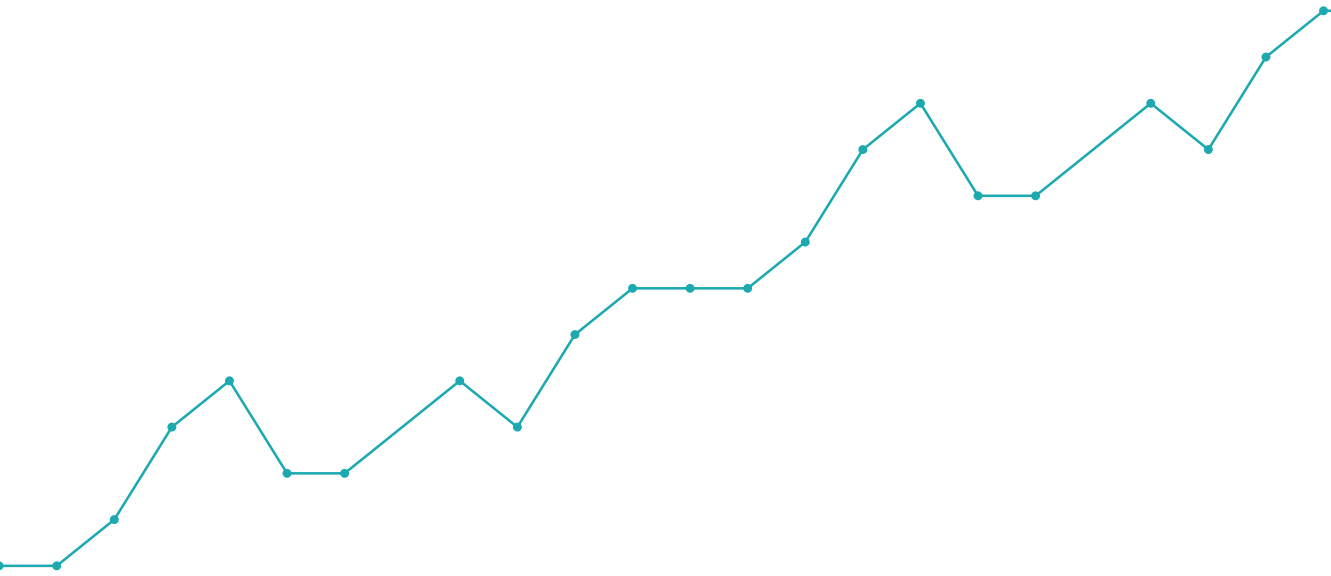
wynagrodzenia kierowcom oraz przechowywanie i przedstawianie w przypadku kontroli dokumentów (przetłumaczonych na język francuski lub niemiecki). W momencie wprowadzenia przepisów stawka płacy minimalnej wynosiła:

- 11,55 euro za godzinę (1998,59 euro mies.) dla pracowników niewykwalifikowanych
- 13,86 euro za godzinę (2398,30 euro mies.) dla pracowników wykwalifikowanych.

Pół roku później, w styczniu 2018 r. luksemburska Inspekcja Pracy i Górnictwa (Inspection du Travail et des Mines) poinformowała, że ze skutkiem natychmiastowym zawiesza obowiązywanie przepisów dotyczących delegowania pracowników dla kierowców zagranicznych realizujących przewozy międzynarodowe i kabotażowe. Luksemburski rząd ostatecznie zdecydował się zawiesić przepisy do momentu wprowadzenia jednolitych regulacji na poziomie unijnym.



7



DUMPING SOCJALNY

- PRAWDA CZY MIT?

DUMPING SOCJALNY W UNII EUROPEJSKIEJ. HASŁO-ORĘŻ ZWOLENNIKÓW PROTEKCJONIZMU, CZY RZECZYWISTY PROBLEM WSPÓLNOTY?

Dumping socjalny istnieje. Wszak Parlament Europejski zredagował nawet jego definicję. Wynika z niej, że są to „szeroko rozumiane, zamierzone praktyki i obchodzenie obowiązującego prawa europejskiego i krajowego, które przyczyniają się do rozwoju nieuczciwej konkurencji, prowadząc do sprzecznego z prawem minimalizowania kosztów pracy i naruszania praw pracowniczych oraz wyzysku pracowników” - czytamy na stronie Inicjatywy Mobilności Pracy.

To w zdumienie wprowadza ekonomistów, bo ich zdaniem pojęcie takie nie ma racji bytu. Inaczej niż sam dumping, który można wytłumaczyć zaledwie w kilku słowach - to sprzedaż poniżej kosztów produkcji. Sprzedaż, która w dalszej perspektywie ma tym, którzy się jej dopuszczają (krajom, przedsiębiorstwom), przynieść korzyści.

- Po co sprzedają poniżej kosztów? Po to, by wyeliminować z rynku konkurencję i zająć ten rynek, a po zajęciu tego rynku sprzedawać po wyższych cenach i odzyskać początkowe straty. I takie postępowanie jest oczywiście nielegalne - zauważa dr Leszek Cybulski, ekonomista z Uniwersytetu Ekonomicznego i GUS we Wrocławiu na łamach portalu Trans.INFO.

Nielegalne, więc skutkujące nawet wprowadzeniem procedury antydumpingowej przez państwo, które się na taki dumping skarża. W rezultacie czasowo można wstrzymać ekspansję firmy (lub firm z jakiegoś państwa) na terenie danego kraju (lub krajów).

Tyle o dumpingu jako takim. W przypadku wspomnianego dumpingu socjalnego sprawa się komplikuje. W zależności bowiem od tego, kto posługuje się tym pojęciem, jego interpretacja jest różna.

Zachodni europostowie, pracujący obecnie nad Pakietem Mobilności, a więc zestawem przepisów, które będą dotyczyły pracowników delegowanych w branży transportowej, zwykli zestawiać go z hasłem zawierającym remedium na wspomniany dumping socjalny: „równa płaca za taką samą pracę w tym samym miejscu”. Jako jedna z pierwszych (jeśli nie pierwsza) użyła tego hasła kilka lat temu Marianne Thyssen, belgijska polityk, była komisarz UE ds. zatrudnienia, przy okazji prac nad przepisami dotyczącymi pracowników delegowanych w UE.

Zdaniem tych zachodnich polityków, pracownicy delegowani (również ci pracujący w branży transportowej), są opłacani gorzej niż koledzy z zachodnich krajów i dostają pensje poniżej średniego krajowego wynagrodzenia w państwie, do którego przyjeżdżają do pracy. A to z kolei prowadzi do powstania właśnie dumpingu socjalnego, wyzysku i podziału na pracowników „lepszego i gorszego rodzaju”.

- Mój priorytet: godne warunki pracy kierowców i regulowanie dostępu do rynku, w celu uniknięcia dumpingu socjalnego w UE - pisała nie tak dawno na Twitterze francuska europoseł i przewodnicząca Komisji Transportu i Turystyki Parlamentu Europejskiego Karima Delli. W podobnym tonie wypowiada się właściwie przy każdym wystąpieniu.

Tymczasem politycy z Europy Środkowo-Wschodniej przekonują, że stosowanie takiej interpretacji pojęcia jest bezpodstawne. - Żadna firma nie oferuje usług świadczonych przez pracowników delegowanych poniżej swoich kosztów - twierdzi jeden z ekspertów działających w Brukseli, cytowany przez PAP. Niekonsekwencję zachodnim politykom wytykają również ekonomiści, którzy zwracają uwagę na to, że chociaż produkcja z wielu krajów Wspólnoty przenoszona jest na Wschód, na przykład do Polski, Czech lub Rumunii, gdzie koszty pracy są niższe, dyplomaci nie nazywają już takiego działania dumpingiem. Z prostej przyczyny.

- Bo w takiej sytuacji zyski na ogół wracają do kraju, który eksportuje kapitał, czyli to jest działalność wysoce zyskowna dla krajów bogatych, ponieważ posiadają zasoby kapitałowe i praca jest przenoszona. Po co swoich pracowników drogich wykorzystywać, jeśli można zarobić na pracownikach tanich. Dla firm to jest w porządku, bo mogą zaoszczędzić

- kwituje dr Leszek Cybulski.

DUMPING? ZMOWA CENOWA? - TO NIEMOŻLIWE, Z PROSTEJ PRZYZYNY

Mimo dwugłosu, dumping socjalny na trwałe wpisał się już do dyskusji dotyczących Pakietu Mobilności i transportu w UE. Zdaniem ekonomisty, z prostej przyczyny - jest to „określenie stygmatyzujące”.

- Jeśli się użyje takiego określenia, to wszyscy odbiorcy będą przekonani, że już jest coś na rzeczy, czyli że jakieś nieczne praktyki taki kraj wykonuje i sprzedaje poniżej kosztów - przekonuje dr Cybulski. Podaje równocześnie szereg argumentów świadczących za tym, że firmy transportowe z Europy Środkowo-Wschodniej nie mogą parać się taką działalnością.

- Przeciętna wielkość polskiej firmy transportowej świadczącej usługi na rynku europejskim jest mniejsza niż analogicznych firm z Niemiec, Francji, Hiszpanii, które świadczą podobne usługi. Tym samym nie można powiedzieć, że w ogóle istnieje jakakolwiek polska lub węgierska firma, która wykorzystując swoją wielkość, potencjał, chce wypchnąć z rynku inne firmy. A to jest właśnie jedna z cech dumpingu - podkreśla ekonomista. Dodaje przy tym, że zmowa cenowa między nimi nie jest możliwa również z tego względu, że są to podmioty bardzo rozdrobnione i każdy dogląda jedynie własnych interesów. Względy ekonomiczne dodatkowo sprawiają, że zaniżanie cen zwyczajnie się im nie opłaca.

- Wschodnioeuropejskich przewoźników nie byłoby stać na dokładanie do interesu, czyli na sprzedaż usług transportowych poniżej kosztów, ze względu na niewysokie zaplecze kapitałowe - kwituje ekspert. Zauważa przy tym, że już teraz pracownicy świadczący usługi na terenie zachodnich krajów Wspólnoty zarabiają **wyraźnie więcej, niż ich koledzy na rodzimym podwórku**.

W tych opiniach polski ekonomista nie jest osamotniony. Wtórzy mu m.in. Peter Klaus, niemiecki profesor logistyki na Uniwersytecie Fryderyka Aleksandra w Erlangen i Norymberdze.

- O dumpingu socjalnym można mówić tylko wtedy, gdyby kierowcy z Europy Wschodniej byli eksploatowani. A faktem jest, czego nauczyłem się podczas prowadzenia wywiadów, że kierowcy w Bułgarii, Rumunii, a także w Polsce, nie są w gorszej sytuacji w porównaniu do tego, co zarabiają ich krajanie w rolnictwie i lokalnym przemyśle, ale zarabiają znacznie więcej! Mówienie o dumpingu jest w tym przypadku zupełnie bezsensowne - twierdzi w rozmowie z Trans.INFO.

Tym niemniej ostatnie prace nad Pakietem Mobilności wskazują, że forsowanie rozwiązań, których efektem może być wyparcie z rynku zachodniego wschodnioeuropejskich przewoźników, trwa. Wśród nich znajdują się m.in.: zakaz noclegu w kabinie, obligatoryjny powrót kierowcy do domu co 3 lub 4 tygodnie, zastosowanie delegowania (również w zakresie płacy minimalnej) do przewozów cross trade i kabotażu.

Skutek, zdaniem ekspertów, może być tragiczny. - Firmy po prostu przestaną oferować usługi transportowe, co będzie miało dramatyczne konsekwencje dla funkcjonowania gospodarki. Albo znajdą sposoby na przejście do szarej strefy, w której prawo bę-

dzie przestrzegane na papierze, ale w rzeczywistości omijane - kwituje prof. Peter Klaus. W dalszej perspektywie skutki odczują i kraje zachodnie, bo według wyliczeń niemieckiego eksperta, po zniknięciu najmniejszych firm z krajów peryferyjnych, nawet o 30 proc. zmniejszą się zdolności transportowe w Europie, a to z kolei uderzy w funkcjonowanie przemysłu i handlu, doprowadzając m.in. do gwałtownego wzrostu cen, nie tylko usług transportowych, ale co za tym idzie - również produktów na sklepowych półkach.

DZIĘKI SKRZYNKOM POCZTOWYM OSZCZĘDZAJĄ. KOSZTEM KIEROWCÓW.

W historii pojęcia dumpingu socjalnego najbardziej ironiczne jest to, że ostatecznie w branży transportowej rzeczywiście trafić można na przypadki działalności, które mogłyby być do niego zakwalifikowane. W większości wiążą się jednak z działalnością nie wschodnioeuropejskich, lecz... zachodnioeuropejskich przedsiębiorstw.

Mowa o tak zwanych „firmach-skrzynkach pocztowych”. Ich działalność polega na tym, że przedsiębiorca (np. przewoźnik) z kraju z Europy Zachodniej otwiera firmę w jednym z krajów wschodnioeuropejskich i tam zatrudnia pracowników, na lokalnych zasadach i płacąc im lokalne pensje, choć wykonują pracę na Zachodzie, na terenie jego ojczystego kraju. Przyczyna takiej działalności jest łatwa do określenia - chodzi oczywiście o znaczne obniżenie kosztów pracy.

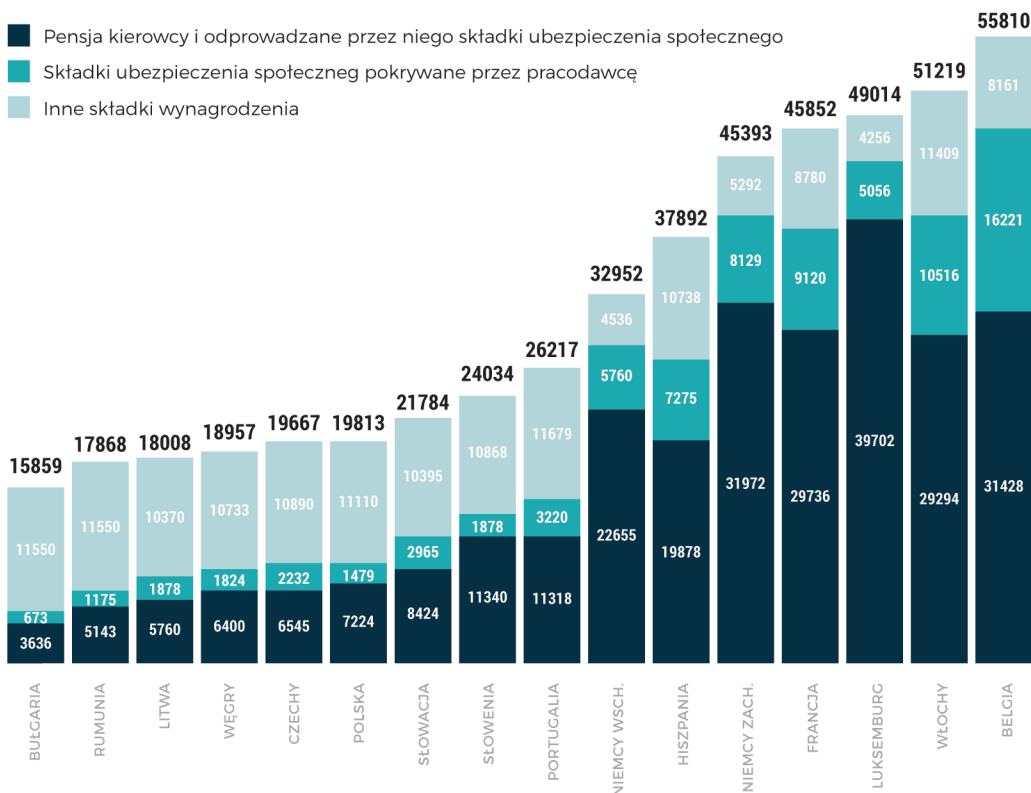
Nie jest to niestety działalność marginalna, o czym świadczą konkretne liczby. Hiszpańska Inspekcja Transportu ujawniła, że w 2017 r. zakładane przez hiszpańskich przedsiębiorców firmy-skrzynki pocztowe wygenerowały od 75 proc. do nawet 90 proc. swoich dochodów na terytorium Hiszpanii. „Oznacza to, że przedsiębiorstwa mające flotę na terytorium hiszpańskim, zatrudniające kierowców na warunkach „wschodnich”, operują i zarabiają niemal wyłącznie we własnym kraju” - komentuje sprawę portal Trans.INFO.

Najwięcej tzw. „letter-boxów” zakładali w ostatnich latach przewoźnicy z Włoch, Holandii, Hiszpanii, Wielkiej Brytanii oraz Belgii - wynika z raportu Instytutu Badawczego ds. Pracy i Społeczeństwa przy Katolickim Uniwersytecie w Leuven w Belgii. Bardzo chętnie robi się to na terenie krajów takich jak Bułgaria, Rumunia oraz Litwa. Rzadziej w Czechach, na Słowacji i w Polsce.

A to z powodu wysokości kosztów zatrudnienia kierowcy ciężarówki w tych krajach. „Jak wynika z raportu francuskiej Krajowej Komisji Drogowej (Comité National Routier) analizującego dane z 2016 r., rocznie bułgarski pracodawca musi wydać na pracownika średnio 15 186 euro. Tylko nieco wyższe wydatki mają pracodawcy w Rumunii (17 868 euro) oraz na Litwie (18 008 euro). To mniej niż połowa z tego, co na pensję, diety i składki

kierowcy musi wydać przedsiębiorstwo w Hiszpanii (37 892 euro)” - wylicza Trans.INFO. W Polsce, Czechach i na Słowacji koszty te nie są już tak znacząco niższe, jak w krajach zachodnich. Oscylują w granicach 19,7 tys. - 21,8 tys. euro.

KOSZTY ZATRUDNIENIA KIEROWCY CIĘŻARÓWKI W SKALI ROKU W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ (W EURO)



Źródło: Trans.INFO

Mimo to i tam trafia się na przypadki firm-skrzynek pocztowych. W 2018 roku mediami wstrząsnęły informacje o tym, że służby kontrolne udowodniły istnienie wielu takich firm na Słowacji. Więcej nawet - filie przewoźników z Belgii były zarejestrowane na tej samej ulicy w Bratysławie. Niekiedy nie miały tam nawet własnych oddziałów, wyłącznie wspomniane skrzynki pocztowe, zdarzało się, że kilka filii dzieliło wspólne biuro.

Tego rodzaju sytuacje sprawiają, że o firmach-skrzynkach pocztowych mówi się coraz częściej, a niektóre z zachodnich krajów zaczynają z nimi walczyć. Do aktywniejszych na tym polu należy Belgia, która wymienia informacje dotyczące delegowanych pracowni-

ków z kilkoma krajami UE. Umowy na ten temat podpisała między innymi ze wspomnianą Słowacją oraz z Portugalią, Francją, Holandią, Luksemburgiem i Bułgarią, dzięki czemu łańcuch może walczyć z opisywanym zjawiskiem.

To również w Belgii sądy wydały już kilka wyroków rekompensujących kierowcom zaniżone pensje. Jednym z głośniejszych był ten wydany przez sąd pracy w Hasselt, który skutkował wypłatą kierowcom ponad 200 tys. euro z tytułu wyrównania zarobków (w tym zawierają się również odsetki i koszty postępowania sądowego). Pracownicy ci byli zatrudnieni przez filię belgijskiej firmy, działającą w Bułgarii i chociaż umowy mieli podpisane z bułgarskim oddziałem, to zlecenia dostawali wprost z Belgii, gdzie realizowali przewozy. Oczywiście za stawki wschodnioeuropejskie, a więc wyraźnie niższe od zachodnich.

To jednak, jak przekonują przedstawiciele branży, dopiero wierzchołek góry lodowej. Na podobne działania skarżą się kierowcy pracujący dla przewoźników m.in. z Francji i Niemiec, czyli, jak na ironię, tych państw, które najgłośniej mówią o potrzebie walki z „dumpingiem socjalnym” we Wspólnocie. Wystarczy w tym kontekście przypomnieć sprawę, o której media pisały w listopadzie 2017 r. Czeski kierowca twierdził, że nie otrzymywał ustawowego wynagrodzenia za swoją pracę. Jeździł dla czeskiej firmy spedycyjnej, która była podwykonawcą Deutsche Post AG. Realizował więc dostawy dla niemieckiej poczty, a otrzymywał zaniżone wynagrodzenie. Ostatecznie wygrał w sądzie i niemiecka firma musiała mu zapłacić 10 tys. euro wyrównania.

Historia ta wywołała dużą dyskusję w branży, nie tylko czeskiej. Na podobne praktyki skarżyli się bowiem m.in. polscy kierowcy. „Polski trucker za swoją pracę i koczowanie w dostawczaku dostaje 850 euro. Każdego miesiąca spędza tak 3 tygodnie realizując usługi dla Deutsche Post. Nie zarabia nawet połowy tego, co kierowcy zatrudnieni bezpośrednio w spółce. Według gazety (mowa o „Süddeutsche Zeitung” - przyp. aut.), poczta ma ok. 3 tys. tzw. service partnerów ze Wschodu. Większość z nich otrzymuje pensje na poziomie 400-600 euro miesięcznie - polskie firmy płacą nieco więcej, bułgarskie mniej” - donosiło Trans.INFO. Za przykład, o jakiej skali nadużyć może być mowa, niech świadczą wyniki kontroli niemieckiego Urzędu Celnego, przeprowadzonej we wrześniu 2017 r. W ciągu zaledwie dwóch dni, i tylko w dwóch landach, udało mu się wytypować 50 przypadków naruszenia przez niemieckie firmy przepisów regulujących minimalne wynagrodzenie w tym kraju.

To wszystko pokazuje, że nawet, gdyby wbrew opiniom ekonomistów przyjąć, że pojęcie dumpingu socjalnego istnieje, to w praktyce jest wykorzystywane zupełnie niepoprawnie. Niestety, w ostatnich latach zostało upolitycznione i stało się orężem walki jednej, określonej grupy politycznej - państw Zachodu, które postępując się nim chcą ugrać korzystne dla siebie rozwiązania prawne dotyczące pracowników delegowanych. Nawet kosztem tego, że uderzą one w państwa Europy Środkowo-Wschodniej, należące przecież do tej samej Unii.

PODSUMOWANIE

W naszym raporcie nie poświęcamy wiele uwagi kwestii związanej z problemem braku kierowców zawodowych, choć fakt ten jest powszechnie znany i mówi się o nim od wielu lat. Nasze badanie pokazuje, że choć niedobór pracowników istnieje w skali globalnej, to nie wszystkie firmy mają problemy z ich pozyskaniem. W Polsce pracuje też wielu kierowców ze wschodu, a wielu naszych rodaków pracuje z kolei w firmach niemieckich, belgijskich i wielu innych. Wszelkie ukazujące się publikacje wskazują jednak, że problem braku kierowców jest i będzie narastał. Jako Polski Instytut Transportu Drogowego pisaliśmy także o rekomendowanych rozwiązaniach w raporcie poświęconym w pełni tej problematyce. Jednym z nich jest tworzenie dedykowanych systemu kredytowania i współfinansowania szkoleń (umowy trójstronne). Innym zmiana modelu funkcjonowania Urzędów Pracy. Szczególnie w czasach rekordowo niskiego bezrobocia, powinniśmy postawić na podnoszenie kwalifikacji osób pracujących, które chcą się rozwijać zawodowo tak, aby dzięki nowym umiejętnościom móc starać się o lepiej płatną pracę. Tak jest również w przypadku kandydatów chętnych do zdobycia uprawnień niezbędnych do prowadzenia ciężarówek, których nie brakuje, ale barierą dla nich są bardzo wysokie koszty ich uzyskania.

Jak pokazujemy w naszym raporcie, wynagrodzenia kierowców, choć ich struktura jest przedmiotem wielu dyskusji, są nadal atrakcyjne w stosunku do innych zawodów w naszej gospodarce. Choć nie ukrywamy, że wiąże się ona też z różnymi uciążliwościami. To wszystko powoduje, że jest ona atrakcyjna szczególnie dla ludzi młodych, ale niewiele osób myśli dziś o tym, by była to praca na całe życie. I wcale nas to nie dziwi. Czasy, gdy ludzie od pierwszego dnia kariery zawodowej do emerytury wykonywali jeden zawód (często w jednej firmie), mijają. Dlatego należy dostosowywać się do zmieniającej się rzeczywistości. Bez zmian systemowych, nie można liczyć na nagłą poprawę sytuacji w obszarze dostępności wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy - także w branży TSL.

W raporcie piszemy również o problemach wynikających z różnorodnych przepisów obowiązujących w różnych krajach Europy Zachodniej. Powoduje to, że przedsiębiorcy muszą być cały czas na bieżąco z aktualnym stanem prawnym krajów, w których wykonują swoje usługi i mają w związku z tym wiele obowiązków administracyjnych. A te zwiększają koszty funkcjonowania. Podczas negocjacji i dyskusji na poziomie międzynarodowym, politycy oraz organizacje reprezentujące polskich przedsiębiorców na rynkach Unii Europejskiej powinni wychodzić ze śmiałymi propozycjami. A za taką można uznać proponowanie jednolitych przepisów dotyczących wynagrodzenia minimalnego kierowców w transporcie międzynarodowym - takich, aby stawka, a także obwarowania administra-

cyjne były w każdym kraju na tym samym poziomie. Oznaczałoby to, że ustawy takie jak MiLOG czy Loi Macron przestałyby dotyczyć transportu, a jednolita stawka minimalna dla pracowników delegowanych, ustalana na poziomie akceptowalnym przez wszystkie kraje UE zastąpiłaby zróżnicowane wartości i biurokratyczny chaos, który dotyka przedsiębiorców realizujących zlecenia w transporcie międzynarodowym. Podnoszenie takich tematów wymaga jednak zdecydowania i odwagi.

Warto wrócić też na chwilę do pojęcia "dumpingu socjalnym". Pokazujemy, że określenie to zostało wykreowane wyłącznie po to, by firmy z krajów "starej Unii" mogły nieuczciwie walczyć z uczciwą konkurencją ze Wschodniej Europy. O dumpingu cenowym mówimy wtedy, gdy firmy oferują swoje produkty po cenach niższych niż wynoszą koszty produkcji - wykorzystując przy tym swoją przewagę wynikającą ze skali działalności. Absurdem jest twierdzić, że firmy wschodnioeuropejskie miałyby sprzedawać usługi transportowe poniżej ponoszonych kosztów. Wskazujemy też, że najbardziej ironiczne w tym wypadku jest to, że jeśli chcielibyśmy szukać przypadków, które mogłyby odnosić się do tego pojęcia, to wiązałyby się to z działalnością firm zachodnioeuropejskich, a nie tych ze wschodu Europy. Mowa tu o tak zwanych "firmach-skrzynkach pocztowych" otwieranych przez zachodnie firmy tam, gdzie mogą uzyskać niższe koszty zatrudnienia i dzięki temu zarobić więcej, uzyskując tym samym wyższą marżę ze swojej działalności. Wchodziliśmy do Unii Europejskiej mając przed oczami Europę równych szans dla każdego, licząc również na pewne uprzywilejowanie wynikające z nierównego startu i zapóźnienia gospodarczego. Jak widzimy dzieje się zupełnie odwrotnie. Dlatego musimy być świadomi, że jeśli ktoś mówi o "dumpingu socjalnym", to wcale nie troszczy się o los pracowników z uboższych krajów UE, a wyłącznie o swój własny profit. Dlatego wchodząc w dyskusje, które dotyczą interesu i spraw polskich pracowników i przedsiębiorców, należy budować sojusze, a także własne narracje które będą uwidaczniały rzeczywiste zamiary innych stron sporu.

Branżę TSL czeka dalszy dynamiczny rozwój. Potrzeby transportowe i logistyczne będą rosły. W związku też z wykorzystaniem nowych technologii będą pojawiały się nowoczesne miejsca pracy, a także nowe szanse do rozwijania przedsiębiorczości. Warto tej branży się przyglądać i w nią inwestować. Dlatego na koniec zapraszamy również do lektury naszych dwóch poprzednich raportów: "Transport i Logistyka jako strategiczna branża dla polskiej gospodarki" oraz "Rewolucja Technologiczna. Kierunki rozwoju branży TSL" - oba dostępne na stronie www.pitd.org.pl



KONTAKT

**POLSKI
INSTYTUT
TRANSPORTU
DROGOWEGO**

www.pitd.org.pl

MARCIN WOLAK

mail: mwolak@pitd.org.pl

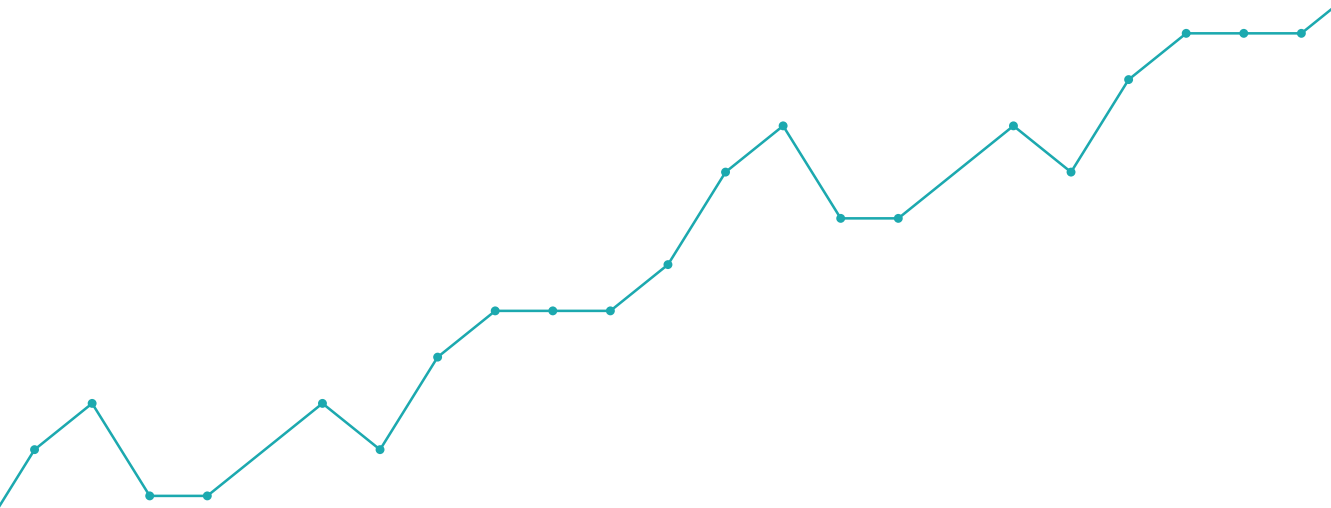
tel: +48 662 434 567

MAREK HARASNY

mharasny@pitd.org.pl

ANNA MAJOWICZ

amajowicz@pitd.org.pl



R A P O R T

Projekt sfinansowano przez
Narodowy Instytut Wolności
ze środków Funduszu Inicjatyw
Obywatelskich na lata 2014-2020



**POLSKI
INSTYTUT
TRANSPORTU
DROGOWEGO**



FIO